

DOBLE GRADO: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y DERECHO

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Curso 2020/2021

ANÁLISIS SOCIO-ECONÓMICO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA Y ESPAÑA

Autora:

Jone Ramírez Arias

Directoras:

Dra. María Victoria Esteban González

Dra. Marta Escapa García

Bilbao, a 12 de febrero de 2021



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. EL TIEMPO DE TRABAJO: INDICADORES SOCIALES Y ECONÓMICOS	6
2.1. Tiempo de trabajo productivo.....	6
2.2. Tiempo de trabajo saludable.....	7
2.3. Tiempo de trabajo conveniente.....	9
3. LA SITUACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA.....	11
3.1. La productividad.....	12
3.2. La calidad de vida laboral.....	16
3.2.1. Equilibrio entre el tiempo de trabajo y vida personal	16
3.2.2. Remuneración, estabilidad y conciliación	19
3.2.3. El tiempo de trabajo en relación con la calidad de vida laboral	23
3.3. La empleabilidad	25
4. LA SITUACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA	28
4.1. La productividad en España	31
4.2. La calidad de vida laboral en España	35
4.2.1. Continuidad del trabajador en el empleo	35
4.2.2. Remuneración	37
4.2.3. Conciliación entre la vida profesional y personal.....	39
4.2.4. El número medio de horas semanales trabajadas en relación con la calidad de vida laboral	40
4.3. La empleabilidad en España	42
5. CONCLUSIONES	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. «Tiempo de trabajo decente»: Dimensiones e indicadores sociales y económicos ..	11
Tabla 2. Productividad y horas medias anuales en Europa (2015 y 2019)	14
Tabla 3. Criterio seguido para las agrupaciones de la Tabla 2.....	15
Tabla 4. Desglose de las dimensiones del Balance Vida-Trabajo (2019).....	17
Tabla 5. Grupos en función del número medio de horas semanales	23
Tabla 6. Variaciones en el tiempo de trabajo y en la tasa de desempleo entre 2015 y 2019 ..	27
Tabla 7. «Tiempo de trabajo decente»: Dimensiones e indicadores sociales y económicos para el análisis de la situación en el Estado español	30
Tabla 8. Productividad y horas medias anuales en España por CC. AA (2015 y 2019).....	32
Tabla 9. Criterio seguido para las agrupaciones de la Tabla 8.....	33
Tabla 10. Ordenamiento de las CC. AA en función de las horas de trabajo semanales pactadas	41
Tabla 11. Variaciones en el tiempo de trabajo y en la tasa de desempleo por CC. AA entre 2015 y 2019.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de personas a tiempo parcial sobre el empleo total (2019).....	15
Figura 2. Balance Vida-Trabajo: Puntuaciones por países de la UE (2019).....	19
Figura 3. Porcentaje de personas con dificultades para llegar a fin de mes (2016)	20
Figura 4. Probabilidad de pérdida del empleo en los próximos seis meses (2016)	21
Figura 5. Conciliación trabajo-vida personal (2016)	22
Figura 6. Tasa de desempleo en países de la UE (2015 y 2019).....	25
Figura 7. Gasto en I+D por CC. AA (2015 y 2019).....	33
Figura 8. Porcentaje de asalariados con un contrato de duración indefinida por CC. AA (2015 y 2019).....	36
Figura 9. Porcentaje de ocupados en la agricultura por CC. AA (2019)	37
Figura 10. Salario medio por CA. AA (2015 y 2019).....	38
Figura 11. Adaptación del horario laboral a las necesidades de cuidado de personas dependientes por CC. AA (2011 y 2019).....	40
Figura 12. Tasa de desempleo por CA. AA (2015 y 2019).....	42

RESUMEN

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incluye un plan de acción para hacer frente a los retos futuros que puedan presentarse como consecuencia de la globalización. Entre ellos, los relacionados con el mercado de trabajo. Así, por primera vez, acoge la noción del «tiempo de trabajo decente» sobre el cual deberán versar las propuestas de reducción del tiempo de trabajo. Este estudio, tras introducir el marco normativo existente, analiza los efectos socio-económicos del tiempo de trabajo en Europa y España por medio de una serie de indicadores y desde un punto de vista comparativo. Los resultados obtenidos presentan un escenario que no permite efectuar relaciones directas entre una reducción del tiempo de trabajo y un incremento de la productividad, la calidad de vida laboral o la empleabilidad. Más bien, exige una combinación de medidas laborales para el logro de un mayor nivel de competitividad empresarial y satisfacción social.

Palabras clave: Tiempo de trabajo, productividad, calidad de vida, empleabilidad.

ABSTRACT

The 2030 Agenda for Sustainable Development includes an action plan to overcome future challenges that may be produced due to the globalisation. Among them, those related to the labour market. In that sense, for the first time, it includes the notion of «decent working time» on which will be based the proposals to reduce the working time. This study, after introducing the regulatory framework, analyses the socio-economic effects of working time in Europe and Spain using some indicators and from a comparative point of view. The results obtained present a situation that does not allow to make direct links between a reduction in working time and an increase in productivity, quality of working life or employability. Rather, it calls for a combination of work measures to achieve a higher level of business competitiveness and social satisfaction.

Keywords: Working time, productivity, quality of life, employability.

1. INTRODUCCIÓN

Desde la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), como consecuencia de la lucha de la clase obrera, se han logrado avances muy importantes en la promulgación de normas que fijan límites legales al tiempo de trabajo¹. Consecuentemente, se han dejado atrás las jornadas diarias interminables características de la Primera Revolución Industrial y se ha dado paso a un escenario de mayor protección laboral. Incluso el propio proceso de globalización, lejos de fomentar una tendencia desreguladora, está exigiendo una mejora en las políticas de tiempo de trabajo.

Ahora bien, la realidad es que las normas no siempre se materializan en la práctica y, de hecho, la existencia de jornadas laborales excesivas, así como periodos de descanso inadecuados, aún constituyen una realidad en el S.XXI. Así lo ha puesto de manifiesto la OIT al señalar que “el 36,1% de la mano de obra mundial trabaja más de 48 horas semanales” (OIT, 2019, p.20).

Por consiguiente, el debate sobre la reducción de la jornada laboral está adquiriendo gran relevancia en los últimos años, a pesar de que su existencia se remonte a la época de la Primera Revolución Industrial, es decir, hace ya tres siglos. Tanto es así que son varias las publicaciones doctrinales y las propuestas sindicales que lo recogen e incluso conquista las primeras líneas de las políticas públicas y los debates políticos, cuestión que parece lógica teniendo en cuenta que la población activa total en el mundo –de acuerdo con los datos más recientes del Banco Mundial– asciende a 3,492 mil millones de personas (Banco Mundial, 2020).

En todo caso, existen una serie de particularidades del mercado laboral actual que influyen en la configuración del tiempo de trabajo. Por un lado, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral ha modificado la estructura de ingresos familiar. Ahora bien, los datos muestran que el tipo de trabajo asumido por este grupo es, en su mayoría, a tiempo parcial. Esto se debe a que aún siguen haciéndose cargo “2,6 veces más que los hombres del cuidado

¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una organización tripartita que “reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de ciento ochenta y siete Estados Miembros a fin de establecer las normas del trabajo, fórmulas políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres” (<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>).

de personas no remunerado y del trabajo doméstico” (Ministerio de Derecho Sociales y Agenda 2030, 2020). Por su parte, las jornadas laborales más largas se atribuyen al sexo masculino. Precisamente, la presencia de políticas salariales insuficientes y bajos niveles de productividad hace que las empresas tiendan a extender las jornadas y que estas sean asumidas por los trabajadores a través de un aumento considerable de horas extraordinarias. (Lee et al., 2007).

Por otro lado, el predominio actual del sector servicios también resulta relevante, si bien en función del subsector que se analice, la jornada varía considerablemente. La OIT ha identificado que las jornadas más extensas se dan en “hoteles, restaurantes, comercio mayorista, minorista, transporte, almacenamiento y comunicaciones” (Lee et al., 2007, p.118) donde es muy habitual el trabajo por turnos, en horario de noche y en fines de semana. Es en la administración pública y en la educación donde se trabaja un menor número de horas (Lee et al., 2007).

En cualquier caso, la globalización, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación y “los nuevos patrones de demanda de bienes y servicios de los consumidores” (OIT, 2020) han impulsado la creación de nuevas formas de trabajo y tipos de contrato más flexibles, por ejemplo, el contrato a tiempo parcial.

A nivel europeo, la normativa marco vigente en la actualidad en materia de organización del tiempo de trabajo es la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (Directiva sobre el Tiempo de Trabajo). Esta Directiva viene a fijar las disposiciones mínimas a cumplir, aplicables a todos los sectores de actividad –públicos y privados–. Por lo tanto, reconoce a los países europeos la facultad de establecer normas o convenios colectivos más favorables (artículo 15).

La Comisión Europea ha señalado que el objetivo final de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo es tratar de dotar de una mayor protección a los trabajadores, tanto en términos de salud como de seguridad, de ahí que haga hincapié en la importancia de que los límites existentes se apliquen por trabajador y no por contrato (López Cumbre, 2017).

En términos generales y de forma resumida, la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo fija lo siguiente:

- Jornada máxima semanal de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias (artículo 6). La cláusula *opting-out* permite rebasar el mencionado límite cuando los trabajadores consientan voluntariamente prestar sus servicios por encima de ese umbral (artículo 22).
- Período de descanso mínimo diario de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas (artículo 3).
- Pausas diarias obligatorias cuando la jornada supere las seis horas (artículo 4). Estas serán fijadas por la legislación nacional o por el convenio colectivo.
- Período de descanso semanal mínimo de 24 horas (artículo 5).
- Período mínimo de vacaciones anuales retribuidas de 4 semanas sin posibilidad de sustitución por una compensación financiera, salvo conclusión de la relación laboral (artículo 7).

Así, el tiempo de trabajo se determina por ley, aunque también existe la posibilidad de conseguir reducciones por la vía de la negociación colectiva. Para ello, como complejidad añadida, es necesario llegar a un acuerdo entre los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones. Como ejemplo encontramos el caso de Dinamarca, donde ha sido posible la regulación del trabajo a través de la negociación colectiva (Lee et al., 2007). Ahora bien, desde la entrada en vigor, el 1 de enero de 2016, de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), las propuestas de reducción de la jornada laboral deben contribuir al logro de la lista de objetivos contenidos en ella.

La Agenda 2030, adoptada en el seno de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y bajo las máximas de la colaboración y el compromiso, recoge un plan de acción “para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización” (Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2020)². Se compone de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas (ONU, 2015). Todos ellos tienen un carácter integrado, indivisible y universal, de modo que se aplican por igual a los países desarrollados y en desarrollo (ONU, 2015).

² La Organización de las Naciones Unidas (ONU) es una organización de carácter internacional que fue creada el 24 de octubre de 1945 –una vez finalizada la Segunda Guerra Mundial– con el objetivo de mantener la paz y la seguridad internacionales, así como promover y proteger los derechos humanos. Actualmente, lo componen ciento noventa y tres Estados que están representados en la Asamblea General. (<https://www.un.org/es/>).

El ODS 8 está directamente relacionado con la economía y, en concreto, con el mercado de trabajo. Consiste en la “promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (ONU, 2017). El objetivo principal se concreta en 10 metas. Entre ellas se encuentran el aumento de la productividad laboral (meta nº 2), la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro (meta nº 8), así como la reducción generalizada de la tasa de desempleo (meta nº 5), (ONU, 2017).

En otras palabras, cuestiones que son tenidas en cuenta por quienes defienden la implementación de medidas de reducción del tiempo de trabajo. Ahora bien, hay quienes consideran que su desarrollo no puede llevarse a cabo sin una consecuente renuncia de competitividad empresarial.

Así mismo, la Agenda 2030 introduce por primera vez el concepto de «tiempo de trabajo decente». Este último surge de la necesidad de incorporar las nuevas preocupaciones de los trabajadores, tales como la importancia de equilibrar la vida laboral y personal, y de eliminar cualquier tipo de desigualdad social y posible peligro relacionado con el tiempo de trabajo como, por ejemplo, los accidentes de trabajo, inclusive los producidos en los desplazamientos al puesto de trabajo. Al mismo tiempo, engloba la exigencia principal de los empresarios: la mejora de la productividad (OIT, 2019). En este sentido, el «tiempo de trabajo decente» se concreta en las siguientes cinco dimensiones:

“protección de la salud y la seguridad, garantía de la noción del tiempo de trabajo familiar, mejora de la productividad empresarial, promoción de la igualdad de género, fomento de la elección de los trabajadores y su influencia sobre las horas de trabajo” (Lee et al., 2007, p. 160)

El objetivo del presente estudio consiste en identificar los efectos que genera una reducción del tiempo de trabajo en el ámbito social y económico. Para ello, en primer lugar, en la sección 2 se han seleccionado los aspectos y los indicadores que se consideran más pertinentes para analizar el tema en cuestión. A continuación, en la sección 3 se ha desarrollado un escenario comparativo de datos a nivel europeo, atendiendo a los indicadores previamente escogidos y se han generado relaciones en base a los resultados obtenidos. En la sección 4 se

ha reproducido el análisis europeo a nivel nacional por Comunidades Autónomas (CC. AA). Al mismo tiempo, se han buscado vías alternativas de influencia sobre la productividad y la empleabilidad. Finalmente, la sección 5 resume las principales conclusiones del trabajo.

2. EL TIEMPO DE TRABAJO: INDICADORES SOCIALES Y ECONÓMICOS

La existencia de un amplio abanico de datos relacionados con la extensión de la jornada laboral, así como la reducción de la misma, hace que sea necesario seleccionar un conjunto de indicadores sociales y económicos que posibiliten centrar la línea principal del trabajo de investigación. Cada indicador permitirá analizar una dimensión del tiempo de trabajo. De las dimensiones del «tiempo de trabajo decente» detectadas por la OIT se han escogido para su estudio el tiempo de trabajo productivo, el tiempo de trabajo saludable y el tiempo de trabajo conveniente.

2.1. Tiempo de trabajo productivo

En primer lugar, son varios los economistas que respaldan la teoría de que la duración de la jornada laboral afecta a la productividad de los trabajadores, definida como la relación existente entre los recursos empleados por la empresa y la cantidad de bienes y servicios producidos (Carro & González, 2012).

En efecto, frente a la extendida creencia de que un mayor número de horas de trabajo se traduce en una mayor productividad, estudios recientes incorporan la noción de los rendimientos decrecientes: “el cansancio que provocan largas jornadas de trabajo tiende a disminuir el aprovechamiento que se hace de ellas” (Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra 2017, p.34). Incluso la propia OIT considera que una mejora en la organización del tiempo de trabajo puede llegar a acentuar la productividad al nivel de una fijación de salarios de eficiencia (OIT, 2019).

Como indicador de productividad se va a utilizar el Producto Interior Bruto (PIB) per cápita por hora trabajada. Se trata de uno de los principales indicadores empleados por la

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para la recopilación y análisis de datos referentes a la productividad³.

El PIB per cápita por hora trabajada permite analizar “la productividad del trabajo en términos de las capacidades personales de los trabajadores o la intensidad de sus esfuerzos” (OCDE, 2020a). Se calcula como el coeficiente entre el PIB per cápita y las horas medias anuales trabajadas. Por tanto, es necesario entender las dos variables que lo componen:

Por un lado, el PIB refleja “el valor de los bienes y servicios finales producidos en la economía durante un periodo de tiempo concreto” (Blanchard, 2017, p.23), de manera que, en una única cifra sintetiza la actividad económica de un país en el espacio temporal analizado. Ahora bien, el volumen de bienes y servicios finales generados depende, a su vez, de la población del territorio en concreto, luego, la forma de eliminar esa influencia es dividiendo el PIB por la población total del país. Así se obtiene el PIB per cápita que básicamente indica “el nivel medio de vida del país” (Blanchard, 2017, p. 26).

Por otro lado, las horas medias anuales trabajadas se obtienen a partir de la consideración del total de días laborales anuales y las horas por las que se extiende la jornada laboral. Ahora bien, en su cálculo, la OCDE no diferencia entre el empleo a tiempo completo y el empleo a tiempo parcial. Las considera en términos de igualdad. Por ello, un resultado de horas medias anuales inferior no necesariamente ha de ser indicativo de una jornada completa semanal menor a las 48 horas, pues la existencia de un mayor número de contratos a tiempo parcial puede influir considerablemente sobre el resultado final.

2.2. Tiempo de trabajo saludable

En segundo lugar, cabe recordar que, en los primeros años de lucha obrera, la reducción del tiempo de trabajo se consideraba en sí mismo un objetivo para la obtención de una mejora de las condiciones laborales y, por tanto, de las condiciones de vida. Esta noción aún persiste, pese a que se haya completado con otras variables, de ahí que sean varios los organismos

³ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es un organismo de cooperación internacional compuesto por treinta y siete Estados, que tiene como objetivo la creación de un espacio de intercambio de información y experiencias para el desarrollo de políticas de progreso (<https://www.oecd.org/about/>).

internacionales como la OIT los que sopesan la idea de que “el tiempo de trabajo debería estructurarse de manera que promueva la seguridad y la salud” (OIT, 2019a, p.7).

Las jornadas excesivas de trabajo tienen una incidencia notable sobre la salud de la plantilla que conforma la empresa, su familia y la sociedad en general. Así, pueden generarse reacciones agudas tanto en el largo como en el corto plazo. Por ejemplo, en el corto plazo pueden darse situaciones de ansiedad, estrés, altos niveles de fatiga e incluso actitudes depresivas (OIT, 2019). Por su parte, en el largo plazo puede darse, por ejemplo, un incremento de la incidencia de enfermedades cardiovasculares, desórdenes gastrointestinales, enfermedades mentales e infecciones crónicas, entre otras (OIT, 2019).

También se estima que el tiempo de trabajo afecta, aunque de forma menos relevante, sobre la seguridad en tanto que el riesgo de accidente y de lesiones aumenta a medida que se trabajan más horas (OIT, 2019). De igual forma, el rendimiento laboral de cada trabajador se ve influenciado “por todo lo que acontece en otras áreas extralaborales que conforman la vida cotidiana de los individuos: la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre” (Granados, 2011, p.12).

La medición de la calidad de vida laboral es complicada porque depende, en parte, de la sensación subjetiva de cada ciudadano, aunque también hay un componente objetivo. Por tanto, la información disponible se va a analizar en atención a las dos dimensiones que lo conforman:

- Dimensión objetiva. Atiende al contexto en el que se realizan las actividades de trabajo, de modo que, incorpora cuestiones como las jornadas excesivas, los salarios, los accidentes laborales, etc. (Granados, 2011).
- Dimensión subjetiva. Atiende a las cuestiones externas que influyen sobre el trabajador o, en otras palabras, a los factores psicológicos que afectan sobre el desarrollo personal y profesional como, por ejemplo, la necesidad de atender a familiares enfermos (Granados, 2011).

Como indicadores, se van a emplear algunos de los factores medidos en el Balance Vida-Trabajo y en la Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida (EQLS) más reciente, que es del año 2016. Del Balance Vida-Trabajo, calculado por la OCDE, se van a tener en consideración

dos variables: las jornadas excesivas, es decir, aquellas que superan las 50 horas semanales (dimensión objetiva) y el tiempo de trabajo destinado al ocio y el cuidado personal (dimensión subjetiva). Estos dos factores, junto con el estudio del reparto de la distribución de las tareas no remuneradas, permiten a la OCDE hacer un informe, por país, sobre su equilibrio entre el tiempo de trabajo y la vida diaria, así como proporcionar un ordenamiento de los países analizados.

La EQLS, elaborada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), incluye “tanto las circunstancias objetivas de los ciudadanos europeos (el empleo, los ingresos, la educación, etc.) como su propia percepción de dichas circunstancias y de sus vidas en general” (Eurofound, 2020)⁴. Tiene como población objetivo las personas residentes en los distintos Estados Miembros mayores de 18 años, así como en países candidatos a la adhesión. El propósito final es analizar cómo varía una característica o variable en los diferentes grupos poblacionales, de ahí que se opte por realizar un muestreo estratificado. Este último se realiza dividiendo, en primer lugar, la población nacional en estratos en función de la región y el grado de urbanización y, posteriormente, asignando a cada estrato un tamaño proporcional a su tamaño en la población. A partir de ahí, de forma aleatoria, se selecciona a las personas encuestadas, que deberán contestar un cuestionario en su domicilio a través de una entrevista personal. El tamaño total de la muestra de 2016 ascendió a 36.908 personas. (Eurofound, 2016).

La información de la EQLS que se va a utilizar en este trabajo es la siguiente: la dificultad para llegar a fin de mes (dimensión objetiva), la estabilidad en el puesto de trabajo (dimensión objetiva) y la adaptación del horario de trabajo a la vida privada (dimensión subjetiva).

2.3. Tiempo de trabajo conveniente

En tercer y último lugar, la reducción de la jornada laboral también se ha venido considerando a lo largo de la historia como una medida redistributiva. En otras palabras, como una vía de fomento del empleo. Esta idea se constata recordando algunas manifestaciones, como

⁴ La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una organización tripartita de la UE, cuyo cometido es ofrecer conocimientos para contribuir a la articulación de mejores políticas sociales y en materia de empleo y trabajo (<https://www.eurofound.europa.eu>).

la realizada por el líder de los astilleros del Támesis en 1985 “ningún hombre debe dedicarse o realizar por sí mismo una cantidad de trabajo mayor del que pueda cumplir. El resultado es que eso dejará el camino libre para que otros puedan entrar” (Muñoz de Bustillo, 1997, p.4).

Precisamente, varios modelos teóricos y prácticos de la economía han tratado de relacionar la jornada laboral con el empleo desde dos puntos de vista: la rotación y el consumo. La reducción de la jornada laboral podría conducir “a un mayor empleo debido a que se necesitaría un mayor número de trabajadores para cubrir las horas que quedan libres” (García, 2019, p.4). Esto, a su vez, fomentaría el consumo, puesto que el tiempo libre se traduciría en una mayor demanda de actividades económicas (Santano, 2016). Consecuentemente, la demanda de fuerza de trabajo empresarial aumentaría. Por ejemplo, la reducción de jornada de 44 a 40 horas realizada en Portugal evidenció esta realidad (García, 2019).

Sin embargo, se trata de una cuestión muy debatida, pues al mismo tiempo existen estudios que cuestionan la existencia del nexo causal mencionado. Es el caso de la investigación realizada por Mikal Skuterud –economista laboral de la Universidad de Waterloo– que, en relación con la reducción de jornada de 44 a 40 horas operada entre los años 1997 y 2000 en la provincia de Quebec, concluyó que “la política no logró aumentar el empleo” (García, 2019, p.5).

Como indicador de la empleabilidad se va a utilizar la tasa de desempleo. Concretamente, la calculada para cada país por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat)⁵. La tasa de desempleo refleja, de forma porcentual, el “número de personas desempleadas sobre la población activa” (Eurostat, 2020).

Por tanto, la interpretación correcta de los datos exige comprender los términos concretos de la anterior definición. La OIT define como persona desempleada aquella que, estando en edad de trabajar, pese a realizar una búsqueda activa de empleo y estar disponible, se encuentra sin trabajo durante la semana de referencia (Eurostat, 2020). El concepto de población activa abarca un mayor número de personas pues incluye los empleados, es decir, la personas que tienen trabajo y los desempleados.

⁵ La Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) se encarga de la publicación continua de estadísticas e indicadores desarrollados a partir de datos agregados que permiten la realización de comparaciones entre países y regiones (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/about/who-we-are>).

Por tanto, únicamente queda excluida la población inactiva, que es aquella se encuentra totalmente desvinculada del mundo laboral. Es el caso de los jubilados y los niños, aunque también puede incorporar otros grupos de la población como, por ejemplo, el formado por las personas que sufren una incapacidad laboral permanente.

En resumen, la Tabla 1 contiene los indicadores sociales y económicos que se van a emplear en función de la dimensión del «tiempo de trabajo decente» que se analice:

Tabla 1. «Tiempo de trabajo decente»: Dimensiones e indicadores sociales y económicos

Dimensiones	Indicadores
Tiempo de trabajo productivo (productividad)	<ul style="list-style-type: none"> • PIB per cápita por hora trabajada • Jornadas excesivas • Tiempo de trabajo destinado al ocio y al cuidado personal
Tiempo de trabajo saludable (calidad de vida laboral)	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para llegar a fin de mes • Estabilidad en el puesto de trabajo • Adaptación del horario de trabajo a la vida privada
Tiempo de trabajo conveniente (empleabilidad)	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de desempleo

Fuente: Elaboración propia.

3. LA SITUACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA

Una vez expuesta la línea teórica del trabajo, a continuación, se analizará la realidad empírica de la Unión Europea (UE) en atención a las dimensiones del «tiempo de trabajo decente»: la productividad, la calidad de vida laboral y la empleabilidad. Para ello, se usarán los indicadores ya mencionados. Al mismo tiempo, se irán extrayendo conclusiones en relación con el número de horas trabajadas por país.

El espacio temporal del trabajo va a alcanzar cinco años: del año 2015 al año 2019, ambos inclusive. Se excluye el año 2020 pues se considera que la influencia del Covid-19 puede llegar a distorsionar el fin de la investigación.

La actual crisis sanitaria está teniendo efectos socio-económicos muy importantes a corto plazo como, por ejemplo, el cierre de industrias, la interrupción de las cadenas de suministros, la pérdida de puestos de trabajo difíciles de recuperar, cambios en la modalidad de trabajos, etc. Incluso es pronto para cuantificar los efectos que va a tener a medio y largo plazo en la Agenda 2030 y, en concreto, en el ODS 8.

3.1. La productividad

La Tabla 2 agrupa los países europeos en función de la productividad junto con las horas medias anuales trabajadas por persona ocupada⁶. Se muestra también el PIB per cápita anual de cada país. Lo hace en dos momentos: en el año 2015 y en el año 2019, en dólares estadounidenses (\$) y precios corrientes. Así mismo, informa acerca de la media europea y de la media de la OCDE. Los países subrayados en cada grupo representan la excepción a la regla general de que «a mayor productividad, el número medio de horas anuales trabajadas es menor».

Para la interpretación de los datos se ha recurrido al «Análisis Cluster». Esta técnica permite clasificar los países en grupos con características similares. Se va a atender a la productividad y al tiempo de trabajo. La Tabla 3 muestra el criterio seguido para la realización de tales agrupaciones.

La primera conclusión que se puede extraer de los datos que proporciona la Tabla 2 es que en un periodo de cinco años todos los países han logrado incrementar su productividad por hora trabajada, aunque no todos lo han logrado en la misma medida. Sobre todo, debe destacarse el caso de Luxemburgo e Irlanda puesto que el incremento se ha traducido, en el orden anterior, en 19,8\$/h y 12,2\$/h. Por debajo de los 3,5\$/h de incremento y, por tanto, con una evolución que representa la mitad de la media europea –fijada en 6,3\$/h– se sitúan Grecia y Eslovaquia.

⁶ A excepción de Bulgaria, Chipre, Croacia y Malta. Al no pertenecer a la OCDE, no se dispone de datos respecto a las variables analizadas.

Así mismo, centrando la atención en los resultados del año 2015, puede apreciarse que “el retorno financiero más efectivo en función de las horas trabajadas por sus ciudadanos” (OCDE, 2020b) se produce en Luxemburgo con un resultado de 60,6\$/h, valor que representa casi el doble del obtenido para los países que le siguen, que son: Irlanda, Países Bajos, Dinamarca, Alemania, Suecia y Austria.

En el extremo contrario se sitúan Polonia, Grecia y Rumanía, con una productividad laboral por hora inferior a los 15\$. Entre los 15\$/h y los 25\$/h se sitúan de norte a sur: los países bálticos –Estonia, Letonia y Lituania–, la República Checa, Eslovaquia, Hungría, Eslovenia y Portugal. Finalmente, el cuarto grupo, con una productividad de entre 20 y 30 dólares/hora está formado por Finlandia, Reino Unido, Bélgica, Italia, Francia y España.

El escenario anterior se mantiene en el año 2019, con la correspondiente subida de la productividad ya mencionada, aunque con pequeñas variaciones en lo que respecta al puesto que ocupa cada país dentro del grupo al que pertenece. Por ejemplo, en la clasificación de los países más productivos (color azul) Dinamarca y Austria suben un escalón respecto a la posición del año 2015. También lo hace Rumania, aunque respecto al grupo de los países menos productivos (color naranja).

En cuanto a las horas trabajadas anualmente, los datos muestran que, aunque puede afirmarse que trabajar más horas no siempre genera un aumento de productividad, no puede llegar a decirse que en todo caso trabajar menos horas hace que los niveles de productividad de un país incrementen.

Por ejemplo, Luxemburgo lidera la clasificación en los dos años, pero no lo hace por el tiempo de trabajo, sino por su actividad principal: la financiera. El PIB per cápita que es capaz de generar por las inversiones extranjeras alcanza un valor de 103.788\$ en el año 2015 y 120.980\$ en el año 2019, lo que representa el doble del PIB per cápita más alto capaz de generar el segundo país en la clasificación: Países Bajos (OCDE, 2020b).

Tabla 2. Productividad y horas medias anuales en Europa (2015 y 2019)

	2015			2019			Variación
	PIB per cápita anual	Horas medias anuales trabajadas por persona ocupada	Productividad por persona por hora	PIB per cápita anual (\$)	Horas medias anuales trabajadas por persona ocupada	Productividad por persona por hora	Incremento de la productividad
<u>Luxemburgo</u>	103788,0	1713,7	60,6	120979,7	1505,6	80,4	19,8
<u>Irlanda</u>	69152,3	1770,6	39,1	90748,5	1771,2	51,2	12,2
Países Bajos	50301,8	1425,8	35,3	59512,5	1439,7	41,3	6,1
Dinamarca	49071,3	1407,1	34,9	60194,5	1381,4	43,6	8,7
Alemania	47622,3	1401,0	34,0	56305,2	1382,8	40,7	6,7
Suecia	49116,2	1466,0	33,5	55887,9	1452,0	38,5	5,0
Austria	49955,5	1495,0	33,4	58942,6	1501,0	39,3	5,9
Bélgica	46214,1	1575,5	29,3	54900,1	1576,2	34,8	5,5
Reino Unido	42583,1	1527,0	27,9	48725,4	1538,0	31,7	3,8
Finlandia	42501,6	1555,0	27,3	51414,0	1540,0	33,4	6,1
Francia	40840,8	1519,5	26,9	49144,9	1510,6	32,5	5,7
<u>Italia</u>	36909,3	1717,5	21,5	44217,7	1714,4	25,8	4,3
<u>España</u>	34938,6	1694,2	20,6	42170,6	1687,7	25,0	4,4
República Checa	33918,4	1751,5	19,4	43301,1	1783,9	24,3	4,9
Eslovenia	31640,3	1687,3	18,8	40962,5	1601,4	25,6	6,8
Lituania	28842,2	1643,0	17,6	38401,3	1635,0	23,5	5,9
<u>Eslovaquia</u>	29935,7	1754,1	17,1	34072,1	1692,0	20,1	3,1
Portugal	29668,8	1732,0	17,1	36579,2	1719,0	21,3	4,1
Estonia	29444,3	1763,0	16,7	38967,8	1711,0	22,8	6,1
Hungría	26784,7	1745,9	15,3	34503,0	1722,8	20,0	4,7
Letonia	24970,8	1694,0	14,7	32184,3	1661,0	19,4	4,6
Polonia	26541,8	1829,0	14,5	34055,3	1806,0	18,9	4,3
Grecia	26728,1	1944,0	13,7	30698,5	1949,0	15,8	2,0
Rumanía	21604,5	1785,7	12,1	32273,9	1791,2	18,0	5,9
Media UE	38768,6	1639,9	23,6	48810,0	1631,3	29,9	6,3
Media OCDE	40414,2	1674,8	24,1	46614,8	1658,8	28,1	4,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la OCDE (2020b).

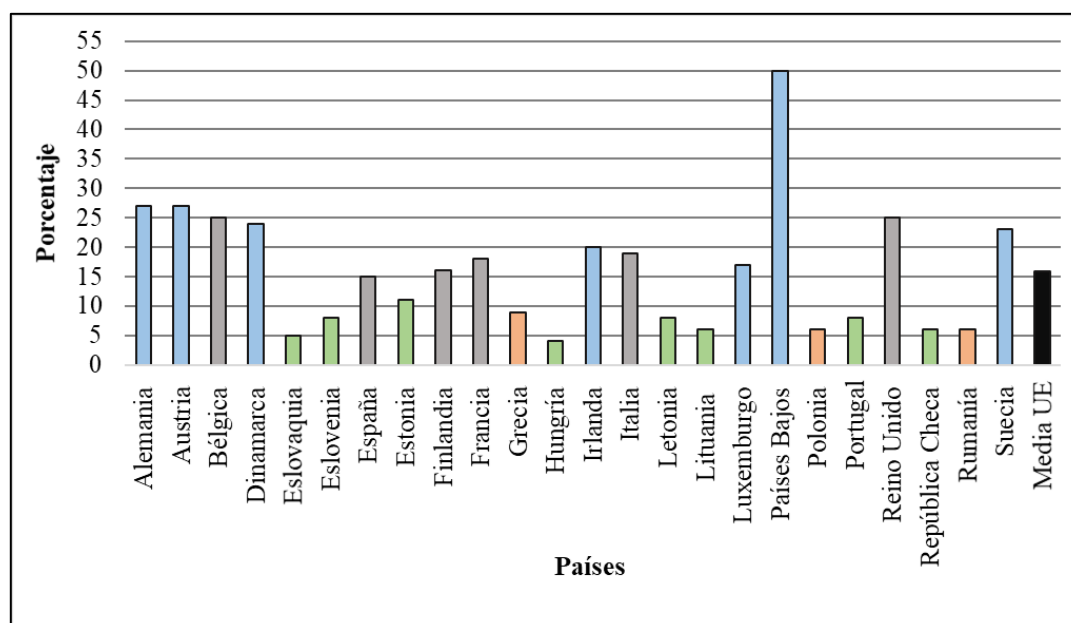
Tabla 3. Criterio seguido para las agrupaciones de la Tabla 2

Productividad (\$/h)		Horas medias anuales	
Año 2015	Año 2019	Año 2015	Año 2019
30-60	35-80	1400-1495	1300-1509
20-29,9	25-34,9	1500-1600	1510-1600
15-19	20-25,9	1643-1751	1601-1790
< 15	< 20	1786-1945	1790-1949

Fuente: Elaboración propia.

Al mismo tiempo, debe realizarse una aclaración, para lo cual es necesario acudir a la Figura 1. Esta última muestra el porcentaje de personas empleadas a tiempo parcial sobre el empleo total en 2019 por país de la UE y en la franja de edad de 16 a 64 años⁷.

Figura 1. Porcentaje de personas a tiempo parcial sobre el empleo total (2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2020). Los colores se corresponden con la clasificación recogida en la Tabla 3.

Tal y como puede apreciarse, en Países Bajos la mitad de los ocupados trabaja bajo las directrices de un contrato a tiempo parcial. En la Europa oriental, deben mencionarse países

⁷ A excepción de Bulgaria, Chipre, Croacia y Malta, para seguir la dinámica del análisis anterior.

como Alemania, Austria y Bélgica y en el norte de Europa, Reino Unido, Dinamarca y Suecia. Todos ellos presentan valores que oscilan entre el 23% y el 28%, superiores a la media europea, que asciende al 16%. En términos generales, los países con menos horas de trabajo anual son aquellos en los que se recurre en mayor medida al trabajo a tiempo parcial. Además, la elección es, en su mayoría, voluntaria (Eurostat, 2020).

Ahora bien, el indicador de productividad laboral empleado no identifica la influencia que ejercen el resto de variables existentes en el proceso productivo sobre la eficiencia de los trabajadores. En particular, la utilización de bienes y procesos tecnológicamente más avanzados o la existencia de economías de escala. En este sentido, interesa la información que ofrece el Índice Mundial de Innovación de 2019. Este identifica a Suecia y Países Bajos como dos de los países más innovadores (Organización Mundial de Propiedad Intelectual, 2019), lo que coincide con la agrupación realizada anteriormente.

3.2. La calidad de vida laboral

En términos generales, la calidad de vida laboral se define como la percepción de los individuos o grupos de que “se satisfacen sus necesidades y no se les niegan oportunidades para alcanzar un estado de felicidad y realización personal” (Salas & Garzón, 2013, p.6). Encontrar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es un desafío para los trabajadores. Veamos cuál es la situación en cada país de la UE:

3.2.1. Equilibrio entre el tiempo de trabajo y vida personal

La Tabla 4 muestra el porcentaje de empleados con jornadas semanales excesivas –es decir, superior a las 50 horas– y la media de horas diarias dedicadas al ocio y al cuidado personal. Lo hace para cada país de la UE⁸. Al mismo tiempo, se muestra la media para el conjunto de países de la OCDE.

Tal y como puede apreciarse, la media de la OCDE en relación con las jornadas excesivas es de un 11%, lo que implica que aún existen trabajadores que dedican más de 50

⁸ A excepción de Bulgaria, Chipre, Croacia y Malta –al no pertenecer a la OCDE no se dispone de datos respecto a estas variables–. Tampoco se dispone de datos para Lituania y Rumanía, a pesar de su pertenencia a la organización.

horas semanales a prestar sus servicios profesionales. Sin embargo, si se acude a los datos facilitados en la Tabla 4 puede observarse cómo la mayoría de países europeos presentan valores lejanos a la media mencionada. En general, el sexo masculino es quien asume principalmente este tipo de jornadas con un valor del 15% frente al 6% atribuido al sexo femenino (OCDE, 2020a).

La media en la OCDE de las horas dedicadas al ocio y al cuidado personal por parte de un empleado a tiempo completo es de 15 horas, sin distinción de sexo. Ahora bien, la propia organización afirma que, a pesar de que las mujeres asuman un horario más reducido de trabajo, “el tiempo dedicado al ocio es aproximadamente el mismo para hombres y mujeres” (OCDE, 2020a). El cuidado personal incluye actividades básicas como comer o dormir, mientras que el ocio va más allá de las necesidades fisiológicas de cada persona ya que incluye cuestiones como la vida social, el uso de nuevas tecnologías, juegos, etc. (OCDE, 2020a).

Tabla 4. Desglose de las dimensiones del Balance Vida-Trabajo (2019)

Países	Empleados con jornadas excesivas (%)	Ocio y cuidado personal (horas)	Países	Empleados con jornadas excesivas (%)	Ocio y cuidado personal (horas)
Alemania	4,3	15,6	Irlanda	5,3	15,3
Austria	6,7	14,6	Italia	4,1	16,5
Bélgica	4,8	15,7	Letonia	1,3	13,8
Dinamarca	2,3	15,9	Luxemburgo	3,8	15,2
Eslovaquia	4,1	15,1	Países Bajos	0,4	16,1
Eslovenia	4,4	14,8	Polonia	6	14,4
España	4	15,9	Portugal	8,3	14,9
Estonia	2,4	14,9	Reino Unido	12,2	14,9
Finlandia	3,8	15,2	República Checa	5,6	15,1
Francia	7,7	16,4	Suecia	1,1	15,2
Grecia	6,4	14,7			
Hungría	3	15,1	Media OCDE	11	15

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la OCDE (2020a).

Entre los países europeos, Reino Unido es, con diferencia, el Estado con el porcentaje más alto de personas que trabajan muchas horas –con un 12,2%–, seguido de Portugal –con cerca de un 8%–. La razón se debe a que, en ambos países, el recurso a las horas extraordinarias es considerable (OCDE, 2020a). Ahora bien, llama la atención que en ambos casos el número de horas destinado al ocio y al cuidado personal sea el mismo y se sitúe en un valor muy cercano a la media. Esto refleja que, pese a que haya una parte de la población que asume jornadas muy largas, aquellos que no lo hacen pueden invertir un tiempo similar a la media de la OCDE en ocio y cuidado personal.

En el extremo opuesto se encuentra Países Bajos que resulta ser el estado modelo a nivel europeo en relación con la existencia de jornadas laborales excesiva, en tanto que únicamente lo sufre un 0,4% de la población. Además, el tiempo dedicado a actividades no laborales es de los más alto de la UE. Respecto a esto último, también merecen un comentario Francia e Italia ya que el tiempo destinado al ocio y al cuidado personal es, respectivamente, de 16,4 y 16,5 horas.

En el caso de España, los empleados con jornadas iguales o superiores a las 50 horas semanales suponen un 4%. Es decir, si en el año 2019 la población activa era de 23.027,125 miles de personas, alcanzó a 921.085 miles de personas. En cuanto a la dimensión subjetiva, dedicar 15,9 horas diarias a ocio y cuidado personal, se sitúa por encima de la media de la OCDE y al mismo nivel que Dinamarca.

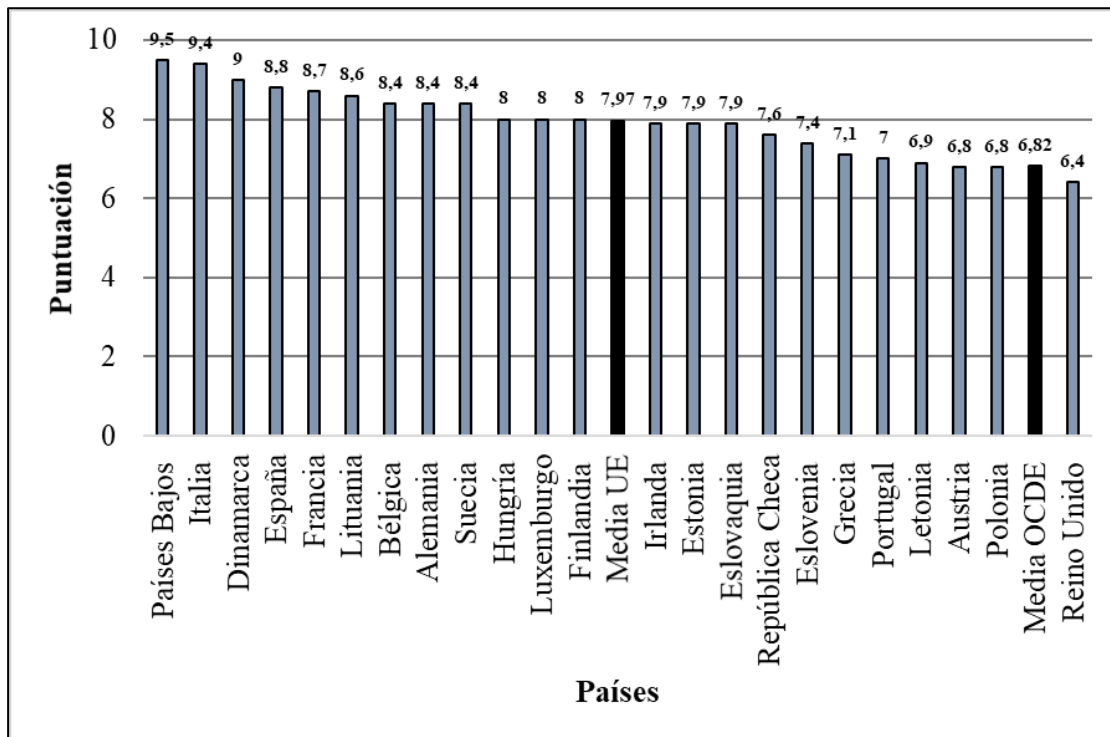
Partiendo de estos datos, la OCDE realiza una clasificación de los países europeos analizados previamente⁹. Para ello, otorga una puntuación concreta a cada uno. Esta información se recoge en la Figura 2. En ella se observa cómo la totalidad de los Estados Miembros presentan valores superiores a la puntuación media de los países de la OCDE –que asciende a 6,82 puntos–, con la excepción de Reino Unido, por la razón evidente anteriormente expuesta. Consecuentemente, puede afirmarse que la conexión entre la vida laboral y la vida personal en los países europeos es equilibrada.

Si se pasa a analizar la realidad conforme a la media europea, se observa que los países que quedan por debajo de la misma son: Irlanda, Estonia, Eslovaquia, República Checa,

⁹ Por tanto, faltan Bulgaria, Chipre, Croacia, Malta, Lituania y Rumanía.

Eslovenia, Grecia, Portugal, Letonia, Austria, Polonia y Reino Unido. Las primeras posiciones las ocupan Países Bajos, Italia, Dinamarca y España, por tanto, es en estos donde “la capacidad de combinar el éxito del trabajo, los compromisos familiares y la vida personal” (OCDE, 2020a) es mayor.

Figura 2. Balance Vida-Trabajo: Puntuaciones por países de la UE (2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de OCDE (2020a).

3.2.2. Remuneración, estabilidad y conciliación

En cuanto a la dimensión objetiva, se van a analizar dos cuestiones: la percepción del trabajador en cuanto a la carestía de la vida respecto a su salario y la estabilidad en el puesto de trabajo. La Figura 3 muestra el porcentaje de personas con dificultades para llegar a fin de mes, en el año 2016, por país de la UE¹⁰. Para la obtención de estos resultados Eurofound tuvo en cuenta el número de personas que al preguntar «¿Puede llegar su familia a fin de mes?» contestaron «con dificultad o mucha dificultad».

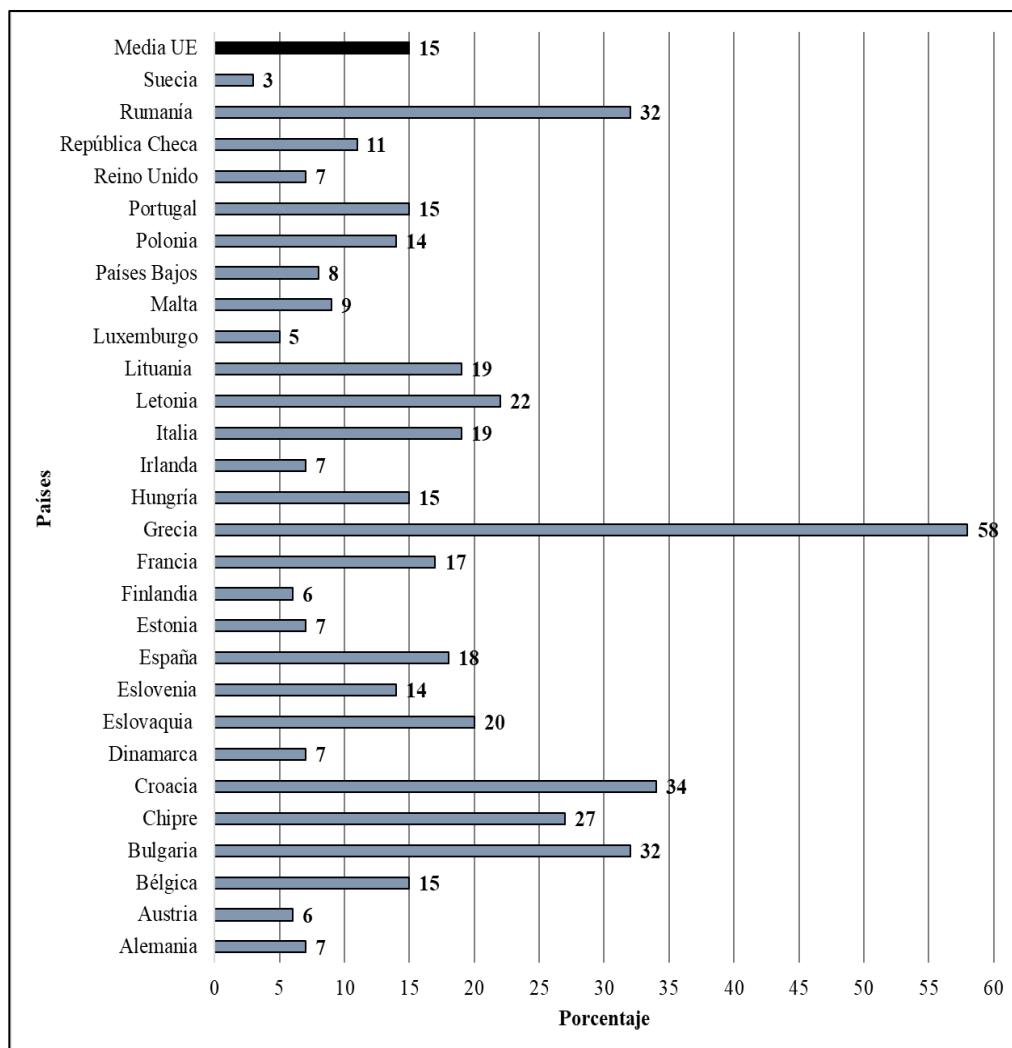
Grecia es, con diferencia, el país en el que los trabajadores perciben una mayor dificultad para sufragar los gastos mensuales, siendo la franja de edad más afectada aquella que supera

¹⁰ En este caso, se analizan los datos de la totalidad de países de la UE.

los 50 años y la menos afectada la que abarca entre los 25 y 34 años (Eurofound, 2016). Países como Bulgaria, Rumanía y Croacia también muestran esa tendencia, luego, podría afirmarse que es en el sureste de la UE donde se concentra la mencionada dificultad.

En la posición opuesta se encuentran los países nórdicos –Suecia, Finlandia y Dinamarca– y algunos que colindan con Alemania, este último inclusive. Concretamente, entre el 5% y el 8% de los encuestados respondieron que llegan con dificultad a fin de mes en Alemania, Países Bajos y Austria. Tal porcentaje representa la mitad de la media europea, por tanto, son los países con mayor riqueza. Además, en este grupo también deberían incluirse Reino Unido e Irlanda, por lo que parece que los países con menos dificultades para llegar a fin de mes se sitúan en la zona noroeste. Por contra, la percepción de la dificultad para llegar a fin de mes en los países del suroeste, como es el caso de España o Francia, ronda la media europea.

Figura 3. *Porcentaje de personas con dificultades para llegar a fin de mes (2016)*



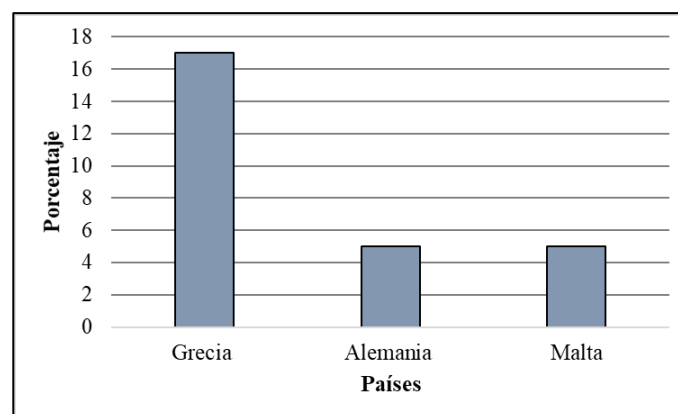
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurofound (2016).

La Figura 4 muestra la probabilidad de pérdida del empleo en los próximos seis meses en Grecia, Alemania y Malta en el año 2016. Se han seleccionado estos tres países porque representan los dos extremos de la UE. Para la obtención de estos resultados Eurofound tuvo en cuenta el número de personas que al preguntar «¿Qué probabilidad tiene de perder su empleo en los próximos seis meses?» contestaron «bastante probable o muy probable».

Como uno de los pilares básicos del compromiso organizacional, la estabilidad en el puesto de trabajo condiciona de forma notable la calidad de vida laboral. Precisamente, ejerce una fuerza considerable respecto a la actitud de los empleados, pudiendo estos sufrir un mayor número de accidentes como consecuencia de la aceptación de un mayor volumen de trabajo “en un intento desesperado por mantener su puesto (Granados, 2011, p.9).

Grecia, con un 17%, es el país de la UE en el que un mayor número de encuestados respondieron que es muy probable que pierdan su empleo en los próximos seis meses. En atención a los datos de su población, el factor edad determina que los jóvenes de entre 18 a 24 años encuestados son quienes ocupan puestos más inestables, siendo el sexo femenino el más afectado (Eurofound, 2016). Así mismo, Croacia, Estonia, Letonia y Lituania presentan niveles de inestabilidad laboral elevados con valores que oscilan entre el 14% y el 16% (Eurofound, 2016). En el extremo opuesto se sitúa Alemania, con una probabilidad del 5%, seguido de algunos países que colindan con este último –tales como Dinamarca, Austria y Países Bajos– y, como excepción a la regla general, Malta con una probabilidad del 5% (Eurofound, 2016). Todos ellos presentan tendencias poblacionales similares a Grecia: los jóvenes de sexo femenino son los más perjudicados.

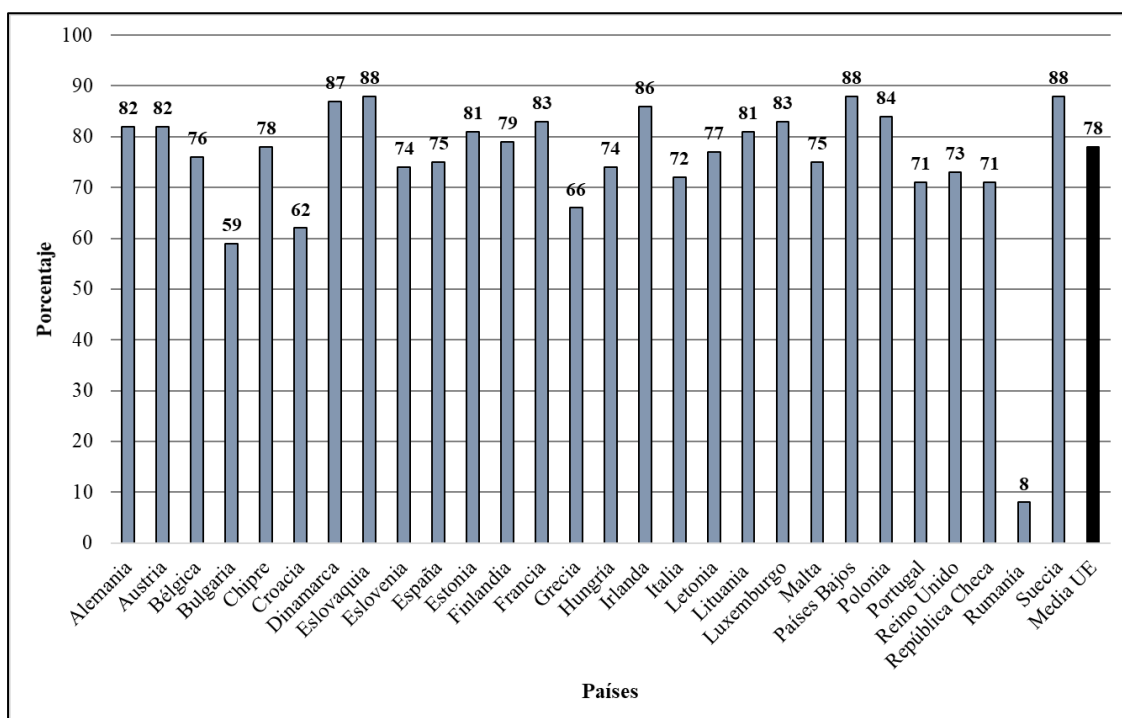
Figura 4. Probabilidad de pérdida del empleo en los próximos seis meses (2016)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurofound (2016).

En cuanto a la dimensión subjetiva, se va analizar la conciliación trabajo-vida personal, en tanto que, es muy habitual que los empleados condicionen la aceptación de un puesto de trabajo a la posibilidad de que éste no interfiera sobre los compromisos sociales y familiares. La Figura 5 muestra el porcentaje de personas por país de la UE que consideraron, en el año 2016, que el horario de trabajo se adaptaba favorablemente a sus compromisos extralaborales¹¹. Para la obtención de estos resultados Eurofound tuvo en cuenta el número de personas que al preguntar «En general, ¿Cómo se adapta su horario de trabajo a sus compromisos sociales y familiares?» contestaron «bastante bien o muy bien».

Figura 5. Conciliación trabajo-vida personal (2016)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurofound (2016).

Así, en términos generales, puede afirmarse que, los países europeos fomentan la conciliación. De media, el 80% de los encuestados están satisfechos con la adaptación del horario de trabajo a la vida extralaboral. Ahora bien, existen algunas diferencias remarcables. Por ejemplo, desde un punto de vista comparativo, los ciudadanos encuestados de países como Grecia, Croacia y Bulgaria perciben que el horario de trabajo podría mejorar para ajustarse en mayor medida a sus compromisos sociales y familiares, a diferencia de los ciudadanos de los países nórdicos e Irlanda. Por tanto, a medida que se desciende de norte a sur, la conciliación

¹¹ En este caso, se analizan los datos de la totalidad de países de la UE.

es menor. Dejando a un lado los extremos, alrededor de la media se sitúan países como Bélgica, Chipre, Hungría, España, Letonia, Malta y Eslovenia, entre otros.

3.2.3. El tiempo de trabajo en relación con la calidad de vida laboral

La Tabla 5 agrupa los países europeos en función del número medio de horas de trabajo semanales habituales en el empleo principal¹². La clasificación es la misma para el año 2015 y el año 2019 y se ha realizado tomando como referencia la media europea, situada en ambos años en 37 horas semanales.

En este caso, al igual que en la productividad, se recurre al «Análisis Cluster». Esta técnica permite clasificar los países en grupos con características similares. Para ello, se ha tenido en cuenta el tiempo de trabajo semanal. Así, se han establecido tres grupos: países por encima de la media –con más de 38,5 horas de trabajo semanales–, países por debajo de la media –con menos de 36 horas de trabajo semanales– y países sobre la media –con un número medio de horas semanales situados entre 36,8 y 38,5 horas–.

Tabla 5. Grupos en función del número medio de horas semanales

Por encima de la media	Sobre la media	Por debajo de la media
Bulgaria	Bélgica	Alemania
Chipre	España	Austria
Croacia	Francia	Dinamarca
Eslovaquia	Italia	Finlandia
Eslovenia	Luxemburgo	Irlanda
Grecia		Países Bajos
Hungría		Reino Unido
Letonia		Suecia
Lituania		
Malta		
Polonia		
Portugal		
República Checa		
Rumanía		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2020).

¹² En este caso, se analizan los datos de la totalidad de países de la UE.

Tal y como puede apreciarse, entre los países que se sitúan por encima de la media europea en cuanto al número medio de horas trabajadas semanalmente se encuentra Grecia. Este resulta ser el Estado Miembro en el que los encuestados perciben una mayor dificultad para llegar a fin de mes y, además, la probabilidad de pérdida del empleo en los próximos seis meses es muy superior a la media europea. Un 17% frente al 8% europeo. Así mismo, los datos reflejan un nivel de conciliación inferior a la media europea, en concreto, la OCDE le asigna una puntuación de 7,1 frente a una media de 7,97.

Esta visión poco esperanzadora también se aplica a otros países del mismo grupo como Bulgaria y Croacia, únicamente de acuerdo con las variables de la EQLS analizadas. Incluso podrían destacarse también Letonia y Rumania, el primero de ellos por tener un nivel elevado de inestabilidad laboral y un número reducido de horas dedicadas al ocio y cuidado personal y el segundo de ellos, por la percepción de una falta de adaptación adecuada del trabajo a la vida personal. Curiosamente, todos los países con un número medio de horas semanales superior a la media europea se sitúan en el este, con la excepción de Portugal.

En este sentido, se podría llegar a pensar que un promedio de horas semanales más elevado lleva aparejada una calidad de vida laboral menor. Sin embargo, no es cierto si nos fijamos en la puntuación asignada en el Balance Vida-Trabajo. Un caso de interés es el de Reino Unido. El promedio de horas semanales en este país es de 36,6 horas (Eurostat, 2020), por tanto, se sitúa por debajo de la media europea. No obstante, los empleados con jornadas excesivas representan el 12,2% de la población activa e, incluso, en términos generales, la OCDE le atribuye la peor puntuación en el Balance Vida-Trabajo, con un 6,4 –muy alejada de la media de la UE de 7,97–.

En cualquier caso, no es menos cierto que el resto de países con menor tiempo de trabajo semanal son los que mejor valoración reciben en términos de calidad de vida laboral. Por ejemplo, Países Bajos no solo es el Estado mejor valorado por la OCDE en términos de conciliación en el año 2019, sino que también ocupa las mejores posiciones en el resto variables analizadas a partir de la información de la EQLS: la continuidad en el empleo, al menos en el corto plazo, está garantizada, únicamente el 8% de los encuestados considera que el salario percibido es insuficiente para llegar a fin de mes y el 88% de los encuestados sostiene que el horario de trabajo se adapta muy bien a los compromisos sociales y familiares. No obstante, en

este grupo también existen excepciones. Es el caso de Irlanda, que presenta valores cercanos a la media en cuanto a la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

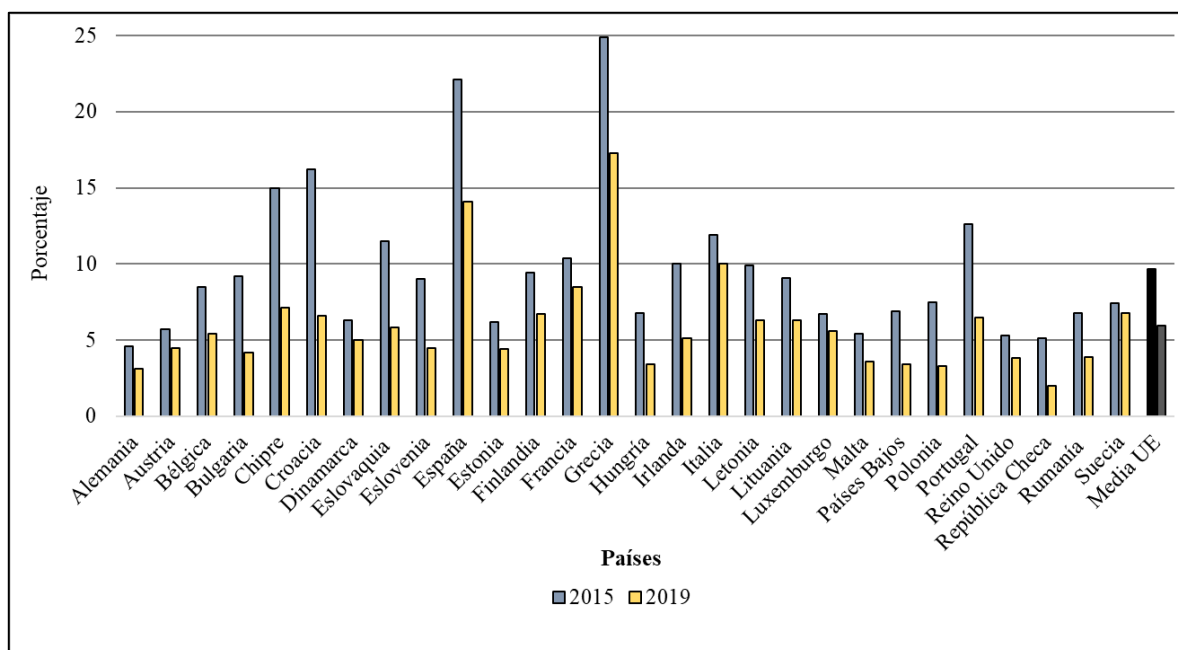
La realidad entorno a los países con un promedio de horas de trabajo semanales cercano a la media es variada, dependiendo de la variable el país analizado se aleja en mayor o menor medida de la media europea. Así ocurre en el caso de España en la puntuación final atribuida por la OCDE en el año 2019. Se sitúa en cuarto lugar, alejándose en 0,83 puntos de la media europea.

En definitiva, aunque puedan identificarse tendencias asociadas a cada grupo, los datos expuestos animan a realizar la siguiente reflexión: existen otros componentes que van más allá del tiempo de trabajo que influyen sobre la percepción de la calidad de vida laboral.

3.3. La empleabilidad

La Figura 6 muestra la tasa de desempleo por país de la UE en términos anuales para el año 2015 y el año 2019¹³. Así mismo, informa acerca de la media de los países analizados en ambos años.

Figura 6. Tasa de desempleo en países de la UE (2015 y 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2020).

¹³ En este caso, se analizan los datos de la totalidad de países de la UE.

La primera conclusión que se puede extraer de la figura anterior es que en un periodo de cinco años todos los países han logrado disminuir la tasa de desempleo, lo que supone un aspecto muy positivo para la economía de cada uno de ellos. Así, la media europea ha pasado de un 9,7% a un 6%. No obstante, existen diferencias destacables respecto a las variaciones producidas. Sobre todo, merecen especial atención Croacia y España ya que la disminución se ha traducido, en un 9,6% y un 8%, respectivamente. El país con menor cambio en el periodo de referencia analizado es Suecia: únicamente ha logrado reducir la tasa de desempleo en un 0,6%.

Los datos del año 2015 sitúan a Grecia y España en la primera y segunda posición en la clasificación de los países con peor tasa de desocupación, con valores de 24,9% y 22,1%, respectivamente. Posteriormente, se situaría Croacia con un 16,2%, seguido de Portugal con un 12,6%. En el extremo contrario y con valores que representan la mitad de la media europea estarían Alemania con un 4,6%, República Checa con un 5,1% y Reino Unido con un 5,3%.

En el año 2019 la situación es la siguiente: Por un lado, es cierto que Grecia y España siguen presentado los porcentajes más elevados, pese a las reducciones producidas. Además, en el primero de ellos el desempleo de larga duración es una realidad. Este tipo de desempleo afecta a aquellas personas que llevan más de un año buscando trabajo, con los efectos negativos que ello acarrea, tanto en el corto como en el largo plazo como, por ejemplo, la pérdida de salario y el deterioro de capital humano (De la Rica & Brindusa, 2014). En 2019 la tasa de desempleo en Grecia se distribuye de la siguiente manera: un 30% corresponde a las personas que llevan menos de un año buscando empleo, un 20% a aquellas que llevan entre uno y dos años buscando empleo y un 50% a quienes llevan más de dos años buscando empleo (Eurostat, 2020).

Por otro lado, la tercera posición pasa a ser ocupada por Italia con una tasa de desempleo del 10%. Entretanto, Croacia consigue alcanzar un valor del 6,6%, pasando así de la tercera posición a la séptima. En el otro extremo siguen estando presentes Alemania y República Checa, si bien aparecen otros nombres como Polonia, Países Bajos y Hungría. Todos ellos con una tasa de desempleo inferior al 3,5% y caracterizada por una duración inferior al año, es decir, de corta duración (Eurostat, 2020).

En el apartado 2.3. denominado «El tiempo de trabajo conveniente» ya se expuso los dos puntos de vista existentes en la actualidad entorno a la reducción del tiempo de trabajo

como vía de fomento del empleo. Por ello, se considera interesante comparar la evolución producida entorno a esas dos cuestiones. Así, es imprescindible acudir a la información que proporciona la Tabla 6. Esta muestra la variación producida en relación al número medio de horas de trabajo anual en los países de la UE entre el año 2015 y el año 2019. Los datos para el cálculo de esta variación se obtienen de la Tabla 3¹⁴. Al mismo tiempo, muestra la variación producida en la tasa de desempleo de cada país en ambos momentos. Los datos para el cálculo de esto último se obtienen de la Figura 6.

El signo negativo refleja la reducción, mientras que el signo positivo refleja el incremento en cualquiera de las variables. Se señalan los países con signo no coincidente en ambas variaciones.

Tabla 6. Variaciones en el tiempo de trabajo y en la tasa de desempleo entre 2015 y 2019

Países	Variación de las horas medias anuales	Variación de la tasa de desempleo	Países	Variación de las horas medias anuales	Variación de la tasa de desempleo
Luxemburgo	-208,1	-1,5	España	-6,5	-1,9
Irlanda	0,6	-1,2	República Checa	32,4	-7,6
Países Bajos	13,9	-3,1	Eslovenia	-85,9	-3,4
Dinamarca	-25,7	-5	Lituania	-8,0	-4,9
Alemania	-18,2	-7,9	Eslovaquia	-62,1	-1,9
Suecia	-14,0	-9,6	Portugal	-13,0	-3,6
Austria	6,0	-1,3	Estonia	-52,0	-2,8
Bélgica	0,7	-5,7	Hungría	-23,1	-1,1
Reino Unido	11,0	-4,5	Letonia	-33,0	-1,8
Finlandia	-15,0	-8	Polonia	-23,0	-3,5
Francia	-8,9	-1,8	Grecia	-5,0	-4,2
Italia	-3,1	-2,7	Rumanía	5,5	-6,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2020).

¹⁴ A excepción de Bulgaria, Chipre, Croacia y Malta. Al no pertenecer a la OCDE, no se dispone de datos respecto a estos países.

Los datos revelan que existen ocho países en los que el número medio de horas de trabajo anual no se ha reducido entre el año 2015 y el año 2019. Al contrario, se ha incrementado. Es el caso de los países a los que señalados en color. En concreto, Irlanda, Países Bajos, Austria, Bélgica, Reino Unido, República Checa y Rumanía. Sin embargo, en todos ellos, la tasa de desempleo sí se ha visto reducida. Incluso en aquellos países de signo coincidente no se cumple que mayores reducciones de tiempo de trabajo lleven aparejada una reducción proporcional de la tasa de desempleo. Por ejemplo, la variación en tiempo de trabajo en Luxemburgo es notablemente llamativa, pero no lo es la variación de la tasa de desempleo.

En este sentido, una conclusión clara que se puede extraer de la información que ofrece la Tabla 6 es que la reducción de la tasa de desempleo depende de factores que van más allá del tiempo de trabajo y, por tanto, no puede afirmarse la existencia de la relación directa entre el tiempo de trabajo y la tasa de desocupación a la que alude un sector económico.

4. LA SITUACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Como ya se ha mencionado, la UE –mediante la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo– establece un sistema de mínimos que puede mejorarse a través de la normativa interna de cada Estado Miembro. En España, de acuerdo con la Constitución Española, la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado, pese a que su ejecución corresponda a los órganos de las Comunidades Autónomas (artículo 149). Por lo tanto, la intervención autonómica se limita a la ejecución del marco normativo establecido por el gobierno central y su única forma para influir sobre la normativa laboral es “activando mecanismos de estímulo económico por la vía de las subvenciones directas o desgravaciones fiscales” (Bengoetxea Alkorta, 2016, p.11).

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dedica la sección 5.^a a regular todas las cuestiones relativas al tiempo de trabajo. En términos generales y de forma resumida, fija lo siguiente:

- Jornada máxima semanal de 40 horas (artículo 34.1) –frente a las 48 horas de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo–. Ahora bien, la limitación se refiere al promedio

en cómputo anual. Es decir, se puede establecer una distribución irregular, luego, puede haber semanas en las que el empleado trabaje por encima del umbral de las 40 horas, siempre y cuando al finalizar el año esas horas se vean compensadas por otras semanas de menor tiempo de trabajo.

- Período de descanso mínimo diario de 12 horas entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente –frente a las 11 horas de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo– (artículo 34.3).
- Pausas diarias obligatorias cuando la jornada supere las seis horas -al igual que en la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo–, sin que en ningún caso pueda ser inferior a un tiempo de 15 minutos (artículo 34.4).
- Período de descanso semanal mínimo de día y medio –frente a las 24 horas de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo– (artículo 5). Como regla general, “comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo de domingo” (España, 2015, p. 33).
- Período mínimo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales –frente a los 28 días de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo–, sin posibilidad de sustitución por una compensación económica, salvo conclusión de la relación laboral (artículo 38.1).

En todo caso, por la vía de la negociación colectiva pueden obtenerse mejoras de los términos expuestos anteriormente. En efecto, los convenios colectivos pueden establecer una jornada máxima semanal inferior a las 40 horas, sin límite alguno respecto al número de horas máximo a fijar (Bengoetxea Alkorta, 2016). Se incluyen los convenios sectoriales, los de ámbito de empresa e incluso los convenios colectivos interprofesionales, que son aquellos que versan sobre una materia concreta (artículo 83.3).

Los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) permiten reproducir el esquema de análisis empleado a nivel europeo en España, con algunas variaciones¹⁵. Existen

¹⁵ El Instituto Nacional de Estadística (INE) es “un organismo autónomo de carácter administrativo con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa”. Su tarea principal consiste en la

diferencias interesantes de analizar entre las unidades territoriales que conforman el Estado español. En concreto, dieciséis Comunidades Autónomas (CC. AA), una Comunidad Foral y dos Ciudades autónomas.

Siguiendo con la dinámica utilizada a lo largo del trabajo, las dimensiones del «tiempo de trabajo decente» a analizar serán: el tiempo de trabajo productivo, el tiempo de trabajo saludable y el tiempo de trabajo conveniente. El periodo de tiempo objeto de análisis será el extendido entre el año 2015 y el año 2019. Sin embargo, debido a las diferencias en cuanto a la información disponible relacionada con la calidad de vida laboral, se va producir una alteración en los indicadores a emplear. En cuanto a la dimensión objetiva, se analizará el porcentaje de asalariados con un contrato de duración indefinida y la remuneración. En cuanto a la dimensión subjetiva, se analizará la conciliación entre el trabajo y la vida privada en el año 2011 y en el año 2019 –de forma excepcional–.

La Tabla 1 contiene un resumen de los indicadores sociales y económicos que se van a emplear en función de cada una de las dimensiones mencionadas:

Tabla 7. «Tiempo de trabajo decente»: Dimensiones e indicadores sociales y económicos para el análisis de la situación en el Estado español

Dimensiones	Indicadores
Tiempo de trabajo productivo (productividad)	<ul style="list-style-type: none"> • PIB per cápita por hora trabajada
Tiempo de trabajo saludable (calidad de vida laboral)	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad del trabajador en el empleo • Remuneración • Conciliación entre la vida profesional y personal
Tiempo de trabajo conveniente (empleabilidad)	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de desempleo

Fuente: Elaboración propia.

elaboración de estadísticas públicas de gran alcance. Así mismo, desarrolla otras labores, tales como la coordinación de la información ofrecida por las diferentes instituciones productoras de estadística en España, la formulación del Proyecto del Plan Estadístico Nacional, la formación del Censo Electoral, la proposición de normas comunes en materia estadística y el fomento de relaciones con los Organismos Internacionales especializados en materia estadística como, por ejemplo, Eurostat. (<https://www.ine.es/>).

4.1. La productividad en España

La Tabla 8 agrupa las CC. AA en función de la productividad¹⁶. Al mismo tiempo, informa acerca de las variables empleadas para su cálculo: el PIB per cápita anual y las horas medias anuales trabajadas por persona ocupada. Además, informa acerca de la media autonómica. Los datos corresponden al año 2015 y al año 2019 y se expresan en euros (€) y precios corrientes. Al igual que en Europa, se ha recurrido al «Análisis Cluster». La Tabla 9 muestra el criterio seguido para las agrupaciones.

Desde una perspectiva general, puede apreciarse un incremento de la productividad por hora trabajada en la totalidad de las CC. AA analizadas. Ahora bien, no en todas se ha producido ese incremento en igual medida. Por ejemplo, en Cataluña se traduce en 2,5€/h, mientras que en Canarias no llega al euro por hora trabajada. Además, curiosamente, los mayores niveles de incremento se han producido en las CC. AA con mayor productividad en ambos años, que son: Madrid, País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra. En el extremo contrario y, por tanto, con menores niveles de productividad, se sitúan Murcia, Castilla la Mancha, Andalucía y Extremadura, luego, puede afirmarse que la zona sur es la menos productiva.

Estas clasificaciones poco tienen que ver con las horas medias trabajadas anualmente. Por ejemplo, en el año 2019 en la Comunidad Foral de Navarra se trabaja una media de 1.498 horas y se genera un PIB per cápita de 32.142€. En Extremadura, con una hora anual más de trabajo, se genera un PIB per cápita de 19.454€. La diferencia es llamativa porque asciende a 12.688€ con prácticamente las mismas horas de trabajo.

Este mismo patrón se extiende al resto de CC. AA. Por ejemplo, en el año 2019 en Cataluña, con una media de trabajo de 1532,4 horas, se genera un PIB per cápita de 31.119€, mientras que con 1,5 horas menos de trabajo anual en la Comunidad Valenciana se genera un PIB per cápita de 23.206€. Estos datos confirman la conclusión alcanzada a nivel europeo: trabajar más horas no hace que los niveles de productividad incrementen.

¹⁶ A excepción de las ciudades autónomas Ceuta y Melilla, al no disponer de datos suficientes para su cálculo.

Tabla 8. Productividad y horas medias anuales en España por CC. AA (2015 y 2019)

CCAA	2015			2019			Variación
	PIB per cápita anual (€)	Horas medias anuales efectivas trabajadas por persona ocupada	Productividad por persona por hora	PIB per cápita anual (€)	Horas medias anuales efectivas trabajadas por persona ocupada	Productividad por persona por hora	Incremento de la productividad
País Vasco	30459	1483,2	20,5	34142	1448,1	23,6	3,0
Comunidad Foral de Navarra	28682	1512,9	19,0	32142	1498,2	21,5	2,5
Madrid	31812	1595,1	19,9	35913	1589,7	22,6	2,6
Cataluña	27663	1549,5	17,9	31119	1532,4	20,3	2,5
Aragón	25552	1520,4	16,8	28727	1504,8	19,1	2,3
La Rioja	25507	1537,2	16,6	28200	1514,7	18,6	2,0
Islas Baleares	24394	1623,6	15,0	28213	1630,2	17,3	2,3
Castilla y León	21922	1517,1	14,4	24886	1512	16,5	2,0
Principado de Asturias	20675	1514,7	13,6	23299	1508,4	15,4	1,8
Comunidad Valenciana	20586	1522,8	13,5	23206	1530,9	15,2	1,6
Cantabria	20847	1555,2	13,4	24383	1555,5	15,7	2,3
Galicia	20431	1572,9	13,0	23873	1544,1	15,5	2,5
Canarias	19900	1570,5	12,7	21244	1586,4	13,4	0,7
Murcia	18929	1552,5	12,2	21642	1514,4	14,3	2,1
Castilla la Mancha	18354	1543,8	11,9	21004	1523,7	13,8	1,9
Andalucía	17263	1535,4	11,2	19633	1530,3	12,8	1,6
Extremadura	16166	1518,3	10,6	19454	1499,1	13,0	2,3
Media	22891	1543	15	25946	1531	17	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE (2020).

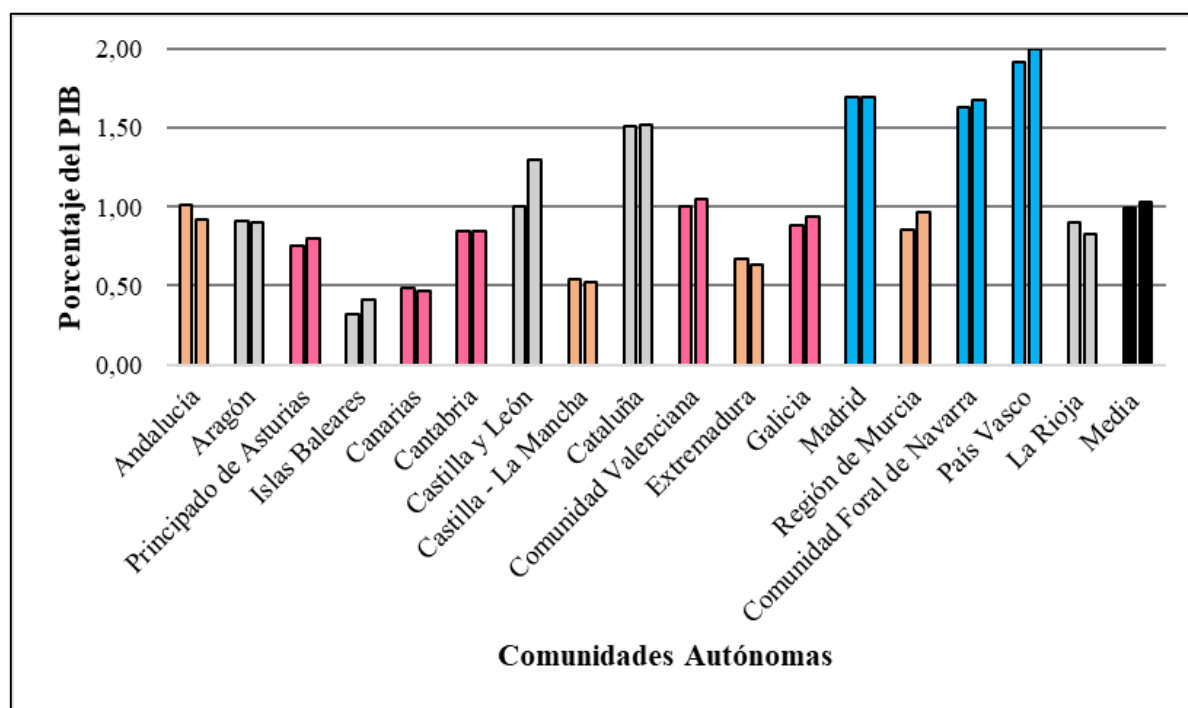
Tabla 9. Criterio seguido para las agrupaciones de la Tabla 8

Productividad (€/h)	
Año 2015	Año 2019
> 18	> 21
14-18	16,1-20,9
12,6-13,9	14,3-16
< 12,5	< 14,3

Fuente: Elaboración propia

Existen variables que tienen una influencia mayor sobre la productividad que el tiempo de trabajo. En la búsqueda de un denominador común se ha encontrado la inversión en Investigación y Desarrollo (I+D). La Figura 8 muestra el porcentaje de la inversión en I+D en el PIB autonómico por CC. AA en el año 2015 y en el año 2019¹⁷.

Figura 7. Gasto en I+D por CC. AA (2015 y 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE (2020). Los colores se corresponden con la clasificación recogida en la Tabla 9.

¹⁷ A excepción de las ciudades autónomas Ceuta y Melilla, para seguir la dinámica de análisis anterior.

Tal y como puede apreciarse, las CC. AA con mayor gasto en ambos años son País Vasco, Madrid y la Comunidad foral de Navarra con un valor superior al 1,5%. Concretamente, en el año 2015 es de un 1,9%, 1,7% y 1,6% respectivamente y en el año 2019 es de un 2%, 1,7% y 1,7% respectivamente. Todos ellos resultan ser los territorios con mayores niveles de productividad por hora trabajada. Ya veíamos anteriormente que las CC. AA menos productivas eran las situadas en el sur. Esto último también se aplica en términos de inversión en I+D en Castilla la Mancha y Extremadura. Por tanto, puede afirmarse que la inversión en conocimiento es una de las variables que influye sobre la productividad de los empleados.

Ahora bien, entre otros, resultan llamativos los datos de las Islas Baleares. Su nivel de productividad por hora trabajada se sitúa sobre la media nacional, no obstante, la inversión en I+D representa la mitad de la media nacional en ambos años e incluso es notablemente inferior a la inversión realizada por el resto de CC. AA con las que comparte grupo en términos de productividad. Por ejemplo, Cataluña (color gris) destina un valor cercano al 1,5% del PIB en I+D, mientras que las Islas Baleares (color gris) destinan un valor inferior al 0,5%.

Así mismo, si se pasa a analizar la evolución producida en términos de productividad y gasto en I+D entre el año 2015 y el año 2019 se pueden realizar la siguiente observación: no todas las CC. AA han incrementado el gasto en I+D, luego, el incremento anteriormente mencionado en la productividad por hora trabajada no se debe únicamente a la inversión en conocimiento. Esto último se puede entender fácilmente analizando la evolución en Madrid, Cataluña, Extremadura y la Comunidad foral de Navarra. Las primeras tres CC. AA apenas han aumentado el gasto en I+D durante los cinco años analizados, a diferencia de lo ocurrido en la Comunidad foral de Navarra. Sin embargo, el incremento en la productividad ha sido similar en todas ellas, ascendiendo este a un valor que oscila entre 2,3€/h y 2,6€/h.

Así pues, es evidente que existen otras variables que también influyen sobre la productividad, pero la identificación de las mismas escapa del fin de la investigación. Lo que interesa ver es que la variable inversión en I+D tiene mayor influencia en la productividad que el propio tiempo de trabajo.

4.2. La calidad de vida laboral en España

4.2.1. Continuidad del trabajador en el empleo

La Figura 8 muestra el porcentaje de asalariados con un contrato de duración indefinida por C.A. en el año 2015 y en el año 2019¹⁸. Así mismo, informa acerca de la media autonómica para ambos años.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de concertar un contrato de duración indefinida en el artículo 15.1, entendiéndose por tal aquél que no recoge un momento concreto de finalización de la relación contractual, a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, en el contrato temporal o en el contrato de prácticas.

Una conclusión clara que se puede extraer de los datos que contiene la Figura 8 es que en todas las CC. AA, más de la mitad de los asalariados trabajan bajo la modalidad de un contrato de duración indefinida. Además, puede apreciarse cómo entre el año 2015 y el año 2019 no se han producido cambios excesivos. En Galicia y en La Rioja, por ejemplo, la variación producida representa únicamente un descenso de tres puntos porcentuales.

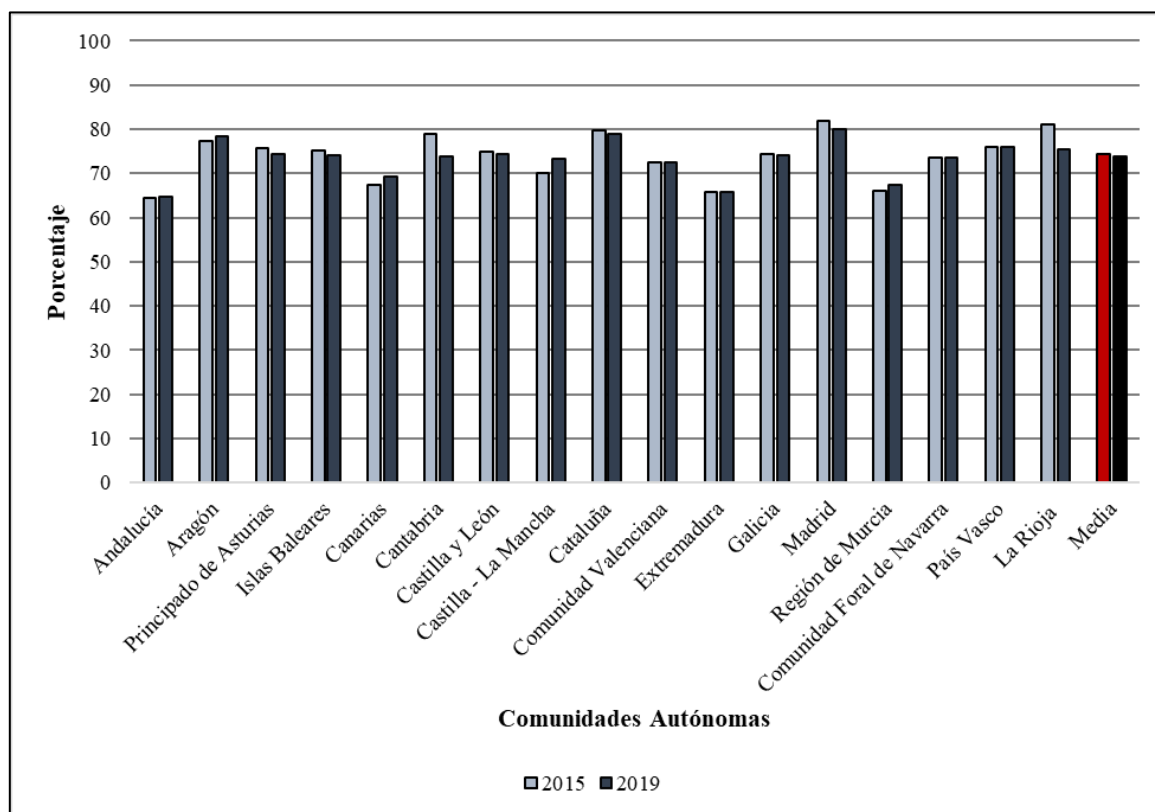
Ahora bien, existen diferencias entre los diecisiete territorios analizados. Tanto en el año 2015 como en el año 2019 Madrid y Cataluña se presentan como las CC. AA con mayor tendencia en la generación de contratos que revelan una mayor intención por parte del empresario de garantizar la continuidad del empleado en la empresa. En concreto, en el año 2015 el valor es de un 82% y de un 80%, respectivamente. Por su parte, en el año 2019 asciende a un 80% y un 79%, respectivamente.

En el extremo contrario, se sitúan Andalucía, Extremadura y Murcia, muy por debajo de la media nacional, con valores de un 65%, un 66% en los dos restantes para el primer año y de un 65%, 66% y 68%, respectivamente para el segundo año. Por tanto, puede afirmarse que la zona sur presenta niveles más bajos en la intención de garantizar una continuidad más extensa

¹⁸ A excepción de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla puesto que el INE advierte de la posibilidad de que para este indicador los resultados obtenidos para las mismas puedan estar afectados por grandes errores de muestreo.

del trabajador en su puesto de trabajo. Finalmente, sobre la media de cada año se sitúan, de norte a sur, el Principado de Asturias, Galicia, la Comunidad Foral de Navarra, la Comunidad Valenciana, Castilla la Mancha y las Islas Baleares.

Figura 8. *Porcentaje de asalariados con un contrato de duración indefinida por CC. AA (2015 y 2019)*



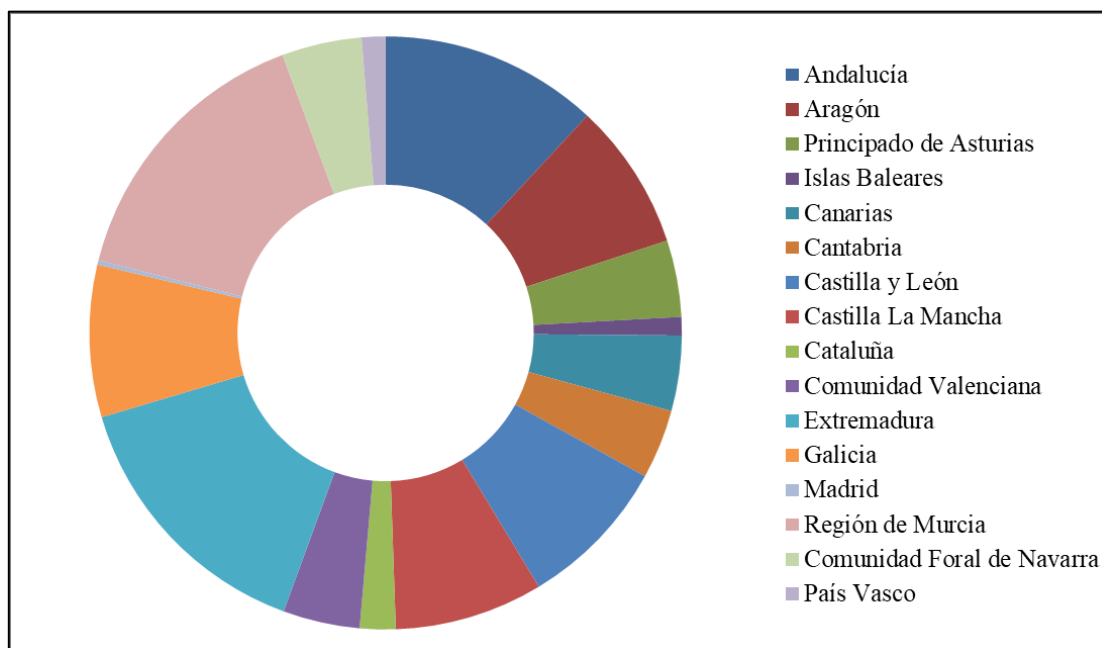
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE (2020).

Siendo esto así, podría plantearse si existe una relación entre la presencia de contratos de duración indefinida y los tipos de actividad económica por territorio. El sector servicios acoge el mayor número de ocupados en todas las CC. AA y, de acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), el mayor número de ocupados se encuentra en todas ellas en dos grupos, formados de la siguiente manera (INE, 2020):

- Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, transporte y almacenamiento y hostelería.
- Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria, educación y actividades sanitarias y de servicios sociales.

Ahora bien, las diferencias aparecen al analizar el resto de actividades económicas. La Figura 9 refleja el porcentaje de ocupados en la agricultura sobre el total de ocupados por CC. AA en el cuarto trimestre del año 2019.

Figura 9. *Porcentaje de ocupados en la agricultura por CC. AA (2019)*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE (2020).

Tal y como puede apreciarse, coincide que Andalucía, Extremadura y Murcia, donde el número de contratos de duración indefinida es menor, son las CC. AA donde mayor es el porcentaje de ocupados que se dedican a esta actividad, con un 9%, 11% y 11%, respectivamente, frente al 1% asignado, por ejemplo, a Madrid y Cataluña. En estas CC. AA las actividades profesionales y administrativas o financieras y de seguros acogen un mayor número de ocupados (INE, 2020). Además, en Cataluña, al igual que en Aragón, la industria manufacturera tiene gran relevancia (INE, 2020).

4.2.2. Remuneración

La Figura 9 muestra la media de salarios brutos mensuales por CC. AA –medidos en euros– para el año 2015 y el año 2019¹⁹. Al mismo tiempo, informa acerca de la media autonómica para ambos años.

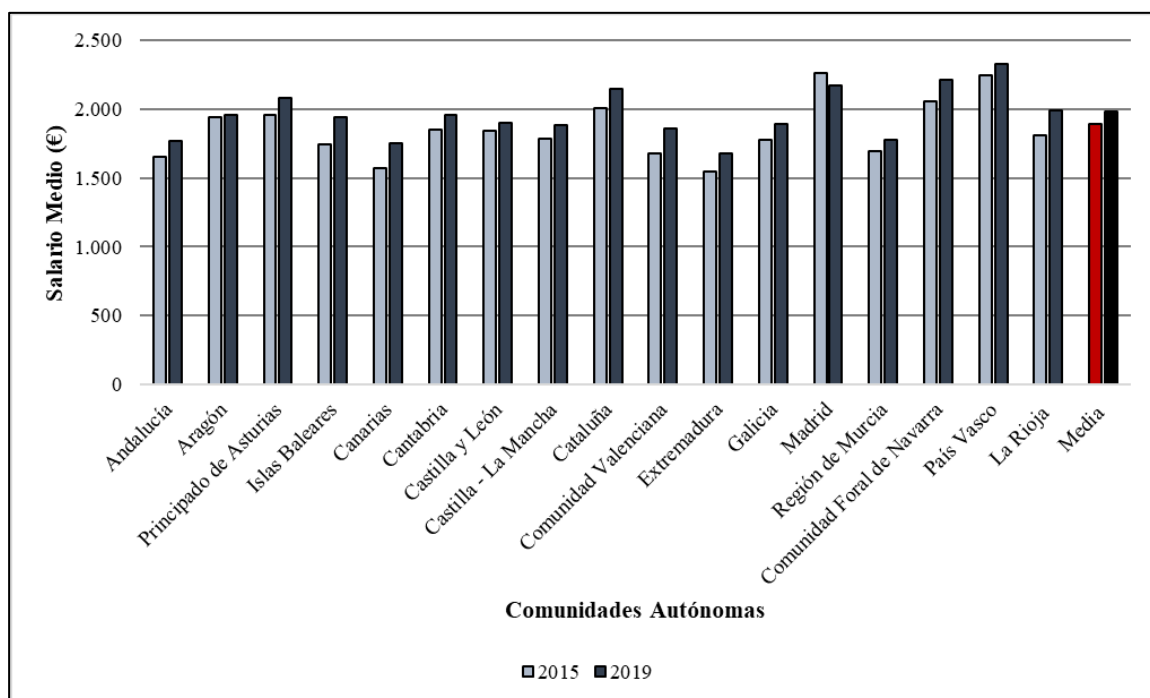
¹⁹ A excepción de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, para seguir con la dinámica de análisis anterior.

Si centramos la atención en el extremo superior, tanto en el año 2015 como en el año 2019 Madrid, País Vasco, Cataluña y Comunidad Foral de Navarra concentran los salarios medios más elevados, superando estos la barrera de los 2000€ –con la excepción de Cataluña en el año 2015 que se sitúa en ese importe–. En el extremo contrario y, por tanto, con los salarios medios más bajos, se sitúan Canarias, Extremadura, la Región de Murcia y Andalucía con 1574€, 1547€, 1692€ y 1654€, respectivamente en el año 2015. La situación tampoco varía en el extremo inferior en el año 2019. Por tanto, en términos generales, puede afirmarse una inferioridad salarial en la zona sur de la Península Ibérica.

En cuanto al resto de CC. AA, mencionar que presentan niveles cercanos a la media autonómica de 1893€ en el año 2015 y de 1982€ en el año 2019. En todo caso, lo cierto es que a medida que se desciende de norte a sur, la media salarial sufre una consecuente reducción. Por ejemplo, esto último puede comprobarse al analizar los salarios medios de Cantabria y de la Comunidad Valenciana para el año 2019: mientras que en la primera los salarios brutos mensuales alcanzan un valor de 1960€, en la segunda alcanzan un valor de 1861€. Es decir, la diferencia alcanza casi los 100€.

En cualquier caso, desde una perspectiva general, la Figura en cuestión refleja una tendencia positiva en la media de salarios por CC. AA, con la excepción de Madrid.

Figura 10. Salario medio por CA. AA (2015 y 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE (2020).

4.2.3. Conciliación entre la vida profesional y personal

La Figura 10 muestra el porcentaje de asalariados entre 18 y 64 años por CC. AA que al preguntar sobre la «posibilidad de modificar el inicio o el final de la jornada laboral para asumir el cuidado de hijos menores de 15 años o de otros familiares dependientes de más de 15 años» respondieron que «en general, es posible»²⁰. La información se muestra en dos momentos: en el año 2011 y en el año 2019. El INE, al realizar la Encuesta anual de Población Activa, suele incorporar módulos especiales que varían a lo largo de los años. Uno de ellos es la «Conciliación entre la vida laboral y familiar» del cual se dispone de resultados para el año 2011 y el año 2019, de ahí la razón por la cual se ha decidido ampliar de forma excepcional el periodo temporal de análisis por cuatro años más.

Tal y como puede apreciarse, entre el año 2011 y el año 2019 en la mayoría de las CC. AA se ha fomentado un aumento de la posibilidad de decisión de los trabajadores sobre el inicio y el final de la jornada laboral, con la excepción de Canarias y La Rioja. El mayor incremento se ha producido en Extremadura con una variación del 18%. Posteriormente, se sitúa la Comunidad de Madrid con un incremento del 12%. No obstante, los datos muestran un escenario de preocupación puesto que las medias autonómicas en su mayoría no alcanzan el 50% en ningún de los años. Es decir, la mitad de los asalariados no pueden alterar el inicio o el final de la jornada laboral para asumir responsabilidades de cuidados de dependientes.

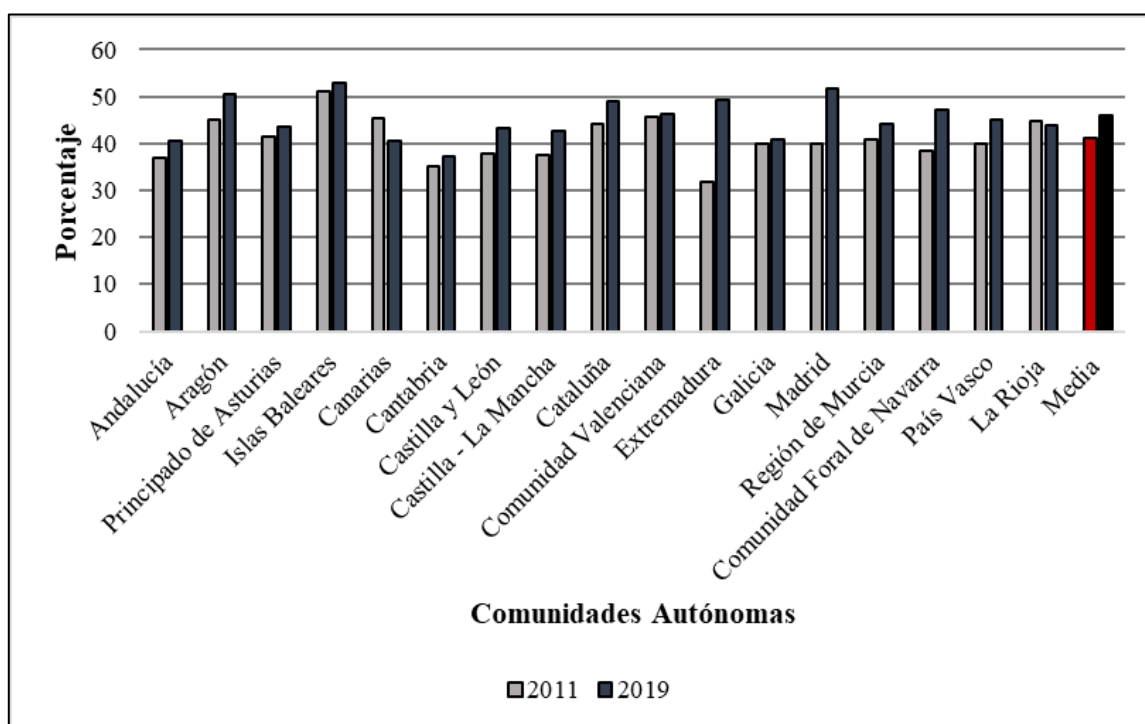
Los datos del año 2015 sitúan a las Islas Baleares y a la Comunidad Valenciana en la cúspide con un 51% y un 46%. Los niveles de porcentaje más bajos corresponden a Extremadura, Cantabria y Andalucía con un 32%, 35% y 37%, respectivamente. Así pues, no existe una relación asociable entre la posición geográfica de las CC. AA y el nivel de conciliación entre la vida personal y profesional.

A diferencia de lo ocurrido con el resto de indicadores de la calidad de vida laboral, no se produce una correspondencia total de los datos para el año 2019. Se producen algunas variaciones. Por ejemplo, en el nivel superior, aparecen nuevas CC. AA, además de las ya mencionadas, tales como Madrid y Aragón. Así mismo, llama la atención el caso de Extremadura pues consigue revertir la situación del año 2011, alcanzando un 49% y situándose

²⁰ A excepción de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, para seguir con la dinámica de análisis anterior.

únicamente por detrás de Madrid, Andalucía y las Islas Baleares. Los porcentajes más bajos siguen atribuyéndose a Cantabria y Andalucía, a los que se le suman Galicia y Canarias con un valor coincidente de 41 puntos porcentuales.

Figura 11. Adaptación del horario laboral a las necesidades de cuidado de personas dependientes por CC. AA (2011 y 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE (2020).

4.2.4. El número medio de horas semanales trabajadas en relación con la calidad de vida laboral

La Tabla 10 agrupa las CC. AA en función de la media de horas pactadas de trabajo semanales²¹. La clasificación es la misma para el año 2011, el año 2015 y el año 2019. Esta se ha realizado tomando como referencia la media autonómica situada en un valor que ronda las 34,5 horas semanales, calculada sin distinción alguna entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo. Por tanto, se han establecido tres grupos: las CC. AA con un tiempo de trabajo superior a la media, aquellas con un tiempo inferior a la media y las situadas sobre la media. Así pues, al igual que en Europa, se ha recurrido al «Análisis Cluster».

²¹ A excepción de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, para seguir con la dinámica de análisis anterior.

Tabla 10. Ordenamiento de las CC. AA en función de las horas de trabajo semanales pactadas

Por encima de la media	Sobre la media	Por debajo de la media
Islas Baleares	Aragón	Andalucía
Canarias	Principado de Asturias	Castilla y León
Galicia	Cantabria	Castilla La Mancha
Madrid	Cataluña	Comunidad Valenciana
	Murcia	Extremadura
	La Rioja	Navarra
		País Vasco

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE (2020).

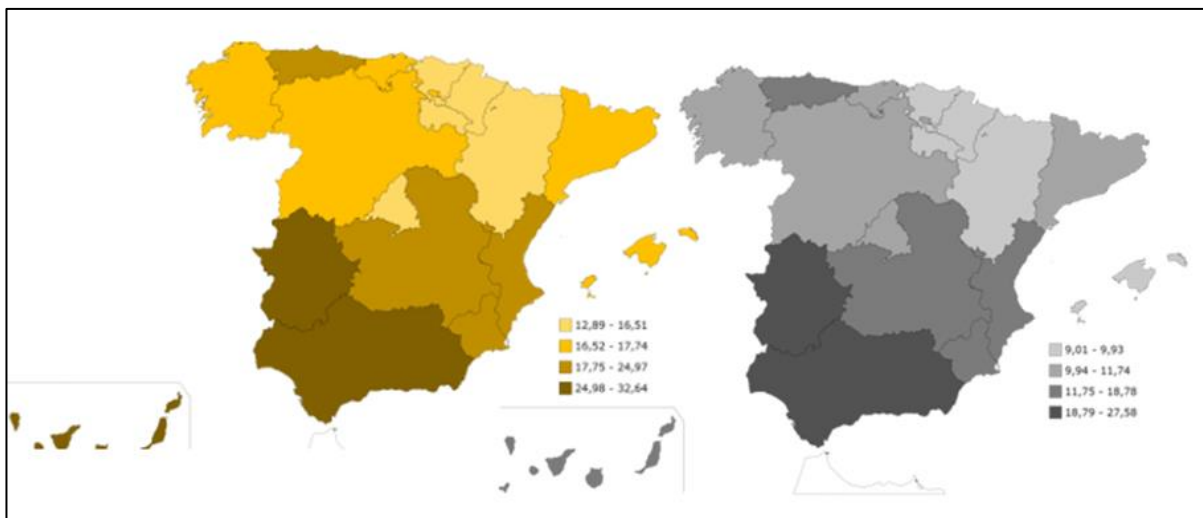
Tal y como se puede apreciar, entre otras, ha de destacarse el grupo al que pertenecen las siguientes CC. AA: por encima de la media, Madrid y las Islas Baleares, sobre la media, Cantabria y Murcia y por debajo de la media, País Vasco, Navarra, Andalucía y Extremadura. No puede resultar más contradictorio con los resultados obtenidos en los indicadores empleados para el análisis de la calidad de vida laboral. Por ejemplo, se ha manifestado una diferencia clara entre la zona norte y la zona del sur en cuanto al nivel de contratos de duración indefinida concertados y la remuneración. Sin embargo, esto último no se aplica respecto al tiempo pactado de trabajo semanal. Lo mismo ocurre en relación con la posibilidad de adaptación del horario laboral a las necesidades de cuidado de personas dependientes. Anteriormente se mencionaban las Islas Baleares, Madrid y Aragón como las CC. AA con mayor posibilidad de adaptación, sin embargo, el tiempo de trabajo se sitúa por encima de la media y, al contrario, en Cantabria, con menores posibilidades de adaptación, las horas de trabajo semanales son inferiores a la media.

Consecuentemente, cabe afirmar que, en virtud de los indicadores analizados, una reducción del tiempo de trabajo no tiene que por qué traducirse en una consecuente mejora de la calidad de vida laboral. Ahora bien, no debe olvidarse que el concepto de calidad de vida laboral puede ser muy amplio, pudiendo este medirse a través de la consideración de otros indicadores diferentes a los escogidos en este trabajo. Además, en su dimensión subjetiva depende, en gran medida, de la sensación subjetiva de cada uno. Así pues, debe hacerse hincapié en la limitación del alcance de los resultados obtenidos en esta dimensión del «trabajo decente».

4.3. La empleabilidad en España

La Figura 11 muestra la tasa de desempleo en términos anuales por CC. AA²². El mapa de la izquierda (color amarillo) recoge la situación en el año 2015 y el mapa de la derecha (color gris) recoge la situación en el 2019. La evolución en la gama de colores de cada mapa se produce en atención al porcentaje correspondiente a cada unidad territorial, en función de la clasificación establecida en cada uno.

Figura 12. Tasa de desempleo por CA. AA (2015 y 2019)



Fuente: INE (2020).

La figura anterior muestra que, en un periodo de cinco años, todas las CC. AA han reducido la tasa de desocupación. Por ejemplo, mientras que en el año 2015 el mínimo es de un 12,89% y el máximo de un 32,64%, en el año 2019 el mínimo es de un 9,01% y el máximo de un 27,58%.

Además, como conclusión general, también se puede extraer que no se han producido variaciones respecto a la configuración de colores del mapa. La población vasca, riojana y navarra es la menos afectada en términos de desempleo con una tasa inferior al 15% en el año 2015 e inferior al 10% en el año 2019 (INE, 2020). Junto con los anteriores, se situarían Madrid y Aragón, aunque con una tasa de desempleo algo superior. En el extremo opuesto, se situaría la población de las dos Ciudades Autónomas –Ceuta y Melilla– con una tasa superior al 28% en ambas en el año 2015 y superior al 26% en el año 2019 (INE, 2020). Así mismo, en la

²² En este caso, se incluyen las ciudades autónomas Ceuta y Melilla.

Península Ibérica han de señalarse las tasas de Andalucía, Canarias y Extremadura, puesto que superan con creces la media nacional situada en un 22% en el año 2015 y en un 14% en el año 2019 (INE, 2020). En definitiva, los niveles más bajos de desempleo se sitúan en la zona norte, –con la excepción de Asturias– y los más altos en la zona sur.

De la misma forma que para el análisis europeo, se ha calculado la variación producida en la tasa de desempleo y en las horas medias anuales por CC. AA entre el año 2015 y el año 2019²³. Para ello, se ha recurrido a los datos que hay detrás la Figura 11 y los proporcionados en la Tabla 8, respectivamente. Todo ello se recoge en la Tabla 11. El signo negativo refleja la reducción, mientras que el signo positivo refleja el incremento en cualquiera de las variables. Se señalan las CC. AA con signo no coincidente en ambas variaciones.

Tabla 11. Variaciones en el tiempo de trabajo y en la tasa de desempleo por CC. AA entre 2015 y 2019

CC. AA	Variación de las horas medias anuales	Variación de la tasa de desempleo	Países	Variación de las horas medias anuales	Variación de la tasa de desempleo
Andalucía	-5,1	-10	Comunidad Valenciana	8,1	-9
Aragón	-15,6	-6	Extremadura	-19,2	-8
Principado de Asturias	-6,3	-5	Galicia	-28,8	-8
Islas Baleares	6,6	-6	Madrid	-5,4	-6
Canarias	15,9	-9	Región de Murcia	-38,1	-10
Cantabria	0,3	-7	Comunidad Foral de Navarra	-14,7	-6
Castilla La Mancha	-20,1	-10	País Vasco	-35,1	-6
Castilla y León	-5,1	-7	La Rioja	-22,5	-5
Cantabria	-17,1	-8			

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE (2020).

²³ En este caso, se incluyen las ciudades autónomas Ceuta y Melilla.

La conclusión alcanzada a nivel europeo puede extrapolarse a nivel nacional. No puede afirmarse la existencia de una relación directa entre el tiempo de trabajo y la tasa de desocupación. Hay CC. AA en las que, pese a incrementarse el tiempo de trabajo, se ha reducido la tasa de desempleo e incluso en Canarias y en la Comunidad Valenciana lo ha hecho en niveles considerables. Concretamente, en un 9% en ambos casos.

Así pues, existen otras variables que sí tienen una influencia directa sobre la tasa de desempleo. Es el caso de los grupos poblacionales. En concreto, se ha identificado la variable formación. Cuanto mayor sea el nivel de formación alcanzado, mayor es la probabilidad de participación en el mercado laboral. Consecuentemente, las tasas de paro más elevadas se atribuyen a los analfabetos y las mayores tasas de actividad a los titulados en educación superior (INE, 2020).

El análisis por CC. AA refleja un escenario caracterizado por un mayor porcentaje de la población con estudios superiores en la zona norte, sobre todo, en el País Vasco, en la Comunidad Foral de Navarra y en Cataluña, además de en la C. A. de Madrid (INE, 2020). En la posición contraria se sitúan las CC. AA del sur –tales como Andalucía y Extremadura– y las dos Ciudades Autónomas (INE, 2020). Por tanto, coincide con la distribución geográfica de la tasa de desempleo previamente analizada.

5. CONCLUSIONES

El debate sobre la configuración del tiempo de trabajo sigue vigente en pleno S. XXI. Es por ello que, para los dirigentes de los diferentes países de Europa resulta crucial conocer los efectos sociales y económicos que puede generar la implementación de medidas de modificación del tiempo de trabajo. Incluso la ONU, a través de la Agenda 2030 – y, en concreto, a través del ODS 8– fomenta la búsqueda de una jornada laboral óptima en términos de productividad, calidad de vida laboral y empleabilidad.

En base a los resultados expuestos en el presente trabajo, la principal conclusión que se puede extraer es que para que un Estado pueda adaptarse al mercado global actual con un nivel elevado de competitividad y satisfacción social es necesario que diseñe políticas laborales teniendo en cuenta sus efectos no sólo sobre el número de horas de trabajo sino también sobre

otras variables relacionadas con ésta como pueden ser la productividad o las mejoras en la conciliación, entre otras. Trabajar menos horas no hace que los niveles de productividad aumenten, ni tampoco que se reduzca necesariamente la tasa de desempleo. Así lo reflejan los indicadores empleados en el análisis para Europa y España. Además, si bien los datos recogen tendencias a nivel europeo que permiten asignar una mayor calidad de vida laboral en aquellos países con menor tiempo de trabajo, hay excepciones que no permiten establecer una correlación positiva. A nivel nacional, tampoco se puede afirmar que se dé una mayor calidad de vida cuanto menores son las horas de trabajo.

Consecuentemente, para poder lograr un «tiempo de trabajo decente», se ha de incidir sobre cuestiones que van más allá de la variable «tiempo». Por ejemplo, en España se ha identificado la relevancia de fomentar la Investigación y el Desarrollo como vía de incremento de la productividad. Así mismo, se ha puesto de manifiesto la necesidad de formar en mayor medida los diferentes grupos poblaciones para poder incidir sobre el empleo e incluso se ha hecho hincapié en la importancia de considerar las actividades económicas principales de cada CC. AA por la influencia que pueden ejercer en las modificaciones de las políticas de empleo que puedan llevarse a cabo.

Por lo tanto, es muy importante que el interés que existe en la actualidad por la reducción del tiempo de trabajo se extienda a otras variables que afectan a las dimensiones del «tiempo de trabajo decente» analizadas en este trabajo –el tiempo de trabajo productivo, saludable y conveniente– pues sólo de esta forma podrá realizarse de forma satisfactoria la necesaria modificación de la normativa actual.

Referencias

- Banco Mundial. (2020). *Población activa, total* (<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?end=2020&start=2020&view=bar>). Consultado 27 de octubre.
- Bengoetxea Alkorta, A. (2016). Régimen jurídico básico de las materias directamente vinculadas a la reducción del tiempo de trabajo. *Lan harremanak, Revista de relaciones laborales*, (34), 106-135.
- Blanchard, O. (2017). *Macroeconomía* (7.^a ed.). Pearson. ISBN 9788490355350.
- Boletín Oficial del Estado. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Núm. 255, p. 100224-100308.
- Boletín Oficial del Estado. (1978). *Constitución Española*. Núm. 311, p. 29313-29424.
- Carro Paz, R. y González Gómez, D. (2012). *Productividad y competitividad* (http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf) [Recurso de aprendizaje, Universidad Nacional de Mar de la Plata].
- De la Rica, S. y Brindusa, A. (2014). Los parados de larga duración en España en la crisis actual (https://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/41ef5dff5a5423ffa8c7f3d4b4b1bd95.pdf). *Fundación Alternativas*. Working Paper 185/2014.
- Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra. (2017). *Reparto del empleo: Reducción de jornada, organización del tiempo de trabajo y calidad de empleo* (<https://www.observatoriorealidadsocial.es/es/estudios/reparto-del-empleo-reduccion-de-jornada-organizacion-del-tiempo-de-trabajo-y-calidad-de-empleo/es-530133/>). Proyecto n ° 21.

- Diario Oficial de la Unión Europea. (2003). *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*. L 299, p. 9-19.
- Eurofound. (2020). *Encuestas* (<https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys>). Consultado 20 de octubre.
- Eurofound. (2016). *Encuesta Europea sobre la calidad de vida* (<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-quality-of-life-survey>). Consultado 20 de octubre.
- Eurostat. (2020). *Datos* (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>). Consultado 20 de octubre.
- Expert Market, (2020). *The World's Most Productive Countries* (<https://www.expertmarket.co.uk/crm-systems/the-ultimate-guide-to-work-place-productivity>) Consultado 13 de octubre.
- García Bernal, N. (2019). *Impactos en el mercado laboral de la reducción de la jornada laboral* (https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27717/1/BCN_Impactos_de_la_reduccion_de_las_horas_de_la_jornada_laboral.pdf). Biblioteca Nacional del Congreso de Chile, Asesoría Técnica Parlamentaria.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 271-276.
- INE. (2020). *Estadísticas* (<https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/listaoperaciones.htm>). Consultado 28 de octubre.
- Lee, S., McCann, D. y Messenger, J.C. (2007). *Working Time Around the World: trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (1.^a ed.) (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104895.pdf). Routledge. ISBN 0-203-94521-2.

- López Cumbre, L. (2017). *Informe sobre la ordenación del tiempo de trabajo en Europa* (<https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/03/informe-sobre-la-ordenacion-del-tiempo-de-trabajo-en-europa.pdf>).
- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (2020). *Agenda 2030* (<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/Agenda2030/Paginas/Inicio.aspx>). Consultado 23 de enero.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2020). *Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico* (<https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo8.htm>). Consultado 23 de enero.
- Muñoz de Bustillo Llorente, R. (1997). La economía de la reducción del tiempo de trabajo. *Cuadernos de relaciones laborales*, (10), 185-217.
- OCDE. (2020a). Datos (<https://data.oecd.org/>). Consultado 10 de octubre.
- OCDE. (2020b). Estadísticas (<https://stats.oecd.org/>). Consultado 10 de octubre.
- OIT. (2020). *Tiempo de trabajo y organización del trabajo – Introducción* (https://www.ilo.org/global/topics/working-time/WCMS_305938/lang--en/index.htm). Consultado 23 de enero.
- OIT. (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada* (1.^a ed.). Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y publicaciones de la OIT. ISBN 978-92-2- 133850-5.
- ONU. (2017). *Anexo de la Resolución aprobada por la Asamblea General el 6 de julio de 2017: Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Spa.pdf). A/71/L.313.

- ONU. (2015). *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015*
(https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S).
A/70/L.1.
- Organización Mundial de Propiedad Intelectual (2019). *Global Innovation Index 2019*
(https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/wipo_pub_gii_2019_keyfindings.pdf).
- Salas, C. y Garzón, M. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. *Revista CES Salud Pública*, 4(1), 36-46.
- Santano, S.J. (2016). *La reducción de la jornada laboral como medida contra el desempleo*
(https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2016/165204/TFG_sjuliosantano.pdf) [Trabajo de fin de grado, Universidad Autónoma de Barcelona].