



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

TRABAJO FIN DE GRADO

**ANÁLISIS Y CONSECUENCIAS JURÍDICO
SOCIALES DE LA IMPLANTACIÓN DE LA
JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS EN ESPAÑA.**

Presentado por Estrella Varas de la Fuente.

Tutelado por: Jose Ángel de Miguel Pérez.

Soria, Julio 2023.

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN.

El presente trabajo se centra en analizar la viabilidad de implementar la jornada laboral de 4 días en España, así como de evaluar sus beneficios y desventajas, tratando el marco regulatorio legal a nivel europeo y nacional y los distintos enfoques que se manejan en su aplicación. En cuanto a la viabilidad, se trata de analizar la posibilidad de implementar esta medida en el mercado de trabajo español, considerando la estructura laboral del país, las particularidades de los sectores económicos y las necesidades de las empresas y los trabajadores. Asimismo, se concluye que, aunque existen desafíos que se deben superar, la implementación de esta medida puede ser viable, siempre y cuando se realicen ajustes de manera adecuada. Por tanto, la jornada laboral de 4 días en España puede ofrecer beneficios significativos tanto para los trabajadores como para las empresas, mejorando el equilibrio entre la vida personal y laboral, la productividad y la satisfacción laboral; pero su adopción requerirá de una planificación cuidadosa, ajustes en las políticas laborales y una gestión efectiva de los posibles desafíos.

Palabras clave: semana laboral de 4 días, jornada laboral, reducción de jornada, empleado, trabajador, satisfacción laboral, trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
BLOQUE 1. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1 CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA.	7
1.2 TIPOLOGÍA DE JORNADAS DE TRABAJO.....	10
1.3 FACTORES POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA.	11
1.4 ANTECEDENTES DE LA JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS EN OTROS PAÍSES.	15
1.4.1 Suecia.	15
1.4.2 Nueva Zelanda.....	16
1.4.3 Japón.....	17
1.4.4 Francia.	17
BLOQUE 2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA.	19
2.1 PROBLEMAS EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	19
2.2 RASGOS GENERALES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA JORNADA DE TRABAJO DE 4 DÍAS.....	23
2.3 PROYECTO PILOTO PLANTEADO POR EL GOBIERNO ESPAÑOL.	24
2.4 EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO LA JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS EN ESPAÑA.	26
2.4.1 Software DELSOL.....	26
2.4.2 Zataca Systems.....	27
2.4.3 Good Rebels.	28
2.4.5 Grupo Deluxe.....	29
BLOQUE 3. ¿ES VIABLE LA IMPLANTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS EN ESPAÑA??	31
BIBLIOGRAFÍA.....	36
WEBGRAFÍA.....	36

INTRODUCCIÓN.

El trabajo ha sido y es una parte fundamental de la vida humana a lo largo de la historia, ya que la mayoría de las personas cada vez pasan más tiempo en sus respectivos lugares de trabajo en vez de en sus hogares o disfrutando del tiempo libre o del ocio con la familia y amigos, convirtiéndose el trabajo de esta manera, en un rol básico y central en la vida de los seres humanos, que permite satisfacer necesidades económicas y psicosociales. Por ello, el trabajo se ha considerado desde hace muchos años como una obligación o bien, una necesidad, para las personas que se encuentran en edad de trabajar, por lo que los puestos y lugares de trabajo han sido diseñados basándose únicamente en criterios productivos y beneficiosos para las empresas, sin tener en cuenta las necesidades o efectos que puede tener sobre los empleados.

En la actualidad, la jornada de trabajo se entiende como el tiempo que dedica el trabajador cada día a la prestación profesional inherente al contrato de trabajo, mientras que el empresario se encarga de contratar a trabajadores para obtener un beneficio determinado y de esta forma satisfacer sus necesidades. A partir de este trabajo se pretende analizar tanto los puntos positivos como negativos de la implantación de la jornada laboral de cuatro días en España, dentro de una perspectiva que beneficie tanto al trabajador como al empresario, ya que las horas trabajadas por el empleado serán un elemento determinante del contrato.

La jornada de trabajo es un fin básico, cuyo fundamento es garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, cuya relación jurídico-social se encuentra regulada en el artículo 2 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y asimismo en el artículo 34.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, porque el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “ la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”, es decir, ocho horas diarias por cinco días a la semana.

El interés de realizar el presente Trabajo Fin de Grado reside en la necesidad de analizar la jornada laboral de 4 días en España por la relevancia social que provoca y por los continuos cambios a los que nos estamos enfrentando. La pandemia de Covid-19, ha acelerado la adopción del teletrabajo y ha cuestionado la forma tradicional de trabajar, por lo que la propuesta de reducir la jornada laboral a 4 días podría ser una opción para fomentar una mayor conciliación entre la vida laboral y personal. Asimismo, España es uno de los países que tiene una de las jornadas laborales más largas de Europa, con una media de 40,3 horas a la semana según datos de Eurostat, lo que podría conducir en consecuencias negativas tanto en la salud como en el bienestar de los trabajadores y en la productividad a largo plazo. Además, en la actualidad, muchos partidos políticos y sindicatos han propuesto la reducción de la jornada como una medida para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fomentar la creación de empleo. En resumen, considero que es un tema relevante que puede tener implicaciones significativas en la vida de los trabajadores, en la productividad y en la economía en general, por lo que es importante analizar esta propuesta desde una perspectiva objetiva y basada en evidencia para evaluar su viabilidad y efectos potenciales.

Hasta la fecha en España existe limitada literatura sobre la jornada laboral de cuatro días y escaso número de empresas que han puesto en marcha esta metodología de trabajo, por lo que podríamos considerar que el alcance de la presente investigación a realizar en este Trabajo Fin de Grado puede ser de interés nacional.

El objetivo principal del siguiente trabajo es analizar la viabilidad y eficacia de implementar la jornada laboral de cuatro días en España.

Por otra parte, teniendo en cuenta el objetivo principal se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Evaluar las consecuencias económicas, sociales y laborales de adoptar esta medida.
- Investigar las experiencias tanto de otros países como de empresas españolas que han implementado la reducción de jornada a cuatro días.
- Identificar los sectores y empresas que podrían empeorar o verse afectados por esta propuesta.
- Analizar el impacto tanto positivo como negativo que podría tener una jornada laboral de cuatro días tanto en las empresas como en los trabajadores.

Con el fin de alcanzar los objetivos anteriormente descritos, se va a llevar a cabo una investigación exploratoria en la que se va a hacer uso de una metodología cualitativa. En este sentido, hemos recurrido a fuentes secundarias tales como manuales sobre Derecho del Trabajo, Boletines Oficiales del Estado, Reales Decretos e informes de cifras, con el propósito de confeccionar el marco teórico sobre el que asentar la investigación. Asimismo, dicha metodología se basa en una revisión detallada de la regulación, jurisprudencia y doctrina relevante para el estudio sobre la implementación de la jornada de 4 días en España.

La memoria de este trabajo está estructurada en tres bloques bien diferenciados. El primero de ellos centrado en un enfoque meramente cualitativo, a través de la investigación descriptiva, basado en la recolección de información y revisión de la literatura, empleando manuales técnicos, monografías y artículos especializados sobre el concepto, evolución histórica y tipos de jornadas de trabajo, así como cuales son los aspectos positivos y negativos de implementar la reducción de jornada. En el segundo bloque, se ha realizado un análisis de la evolución del mercado de trabajo español, con el fin de identificar las características principales del mismo, así como de conocer cuál es la normativa laboral vigente que regula la jornada de 4 días. Asimismo, también trataremos de conocer el proyecto piloto planteado por el Gobierno español y las empresas españolas que a día de hoy ya han implementado esta reducción de jornada, con el objetivo de identificar cuáles son los beneficios y perjuicios que trae consigo esta medida. Y, por último, el tercer bloque recoge las conclusiones en respuesta a los objetivos planteados tratando de conocer la viabilidad y éxito de implementar la jornada de 4 días en España, así como cuales son los beneficios y desafíos a los que se enfrenta el país con la implementación de dicha medida.

BLOQUE 1. MARCO TEÓRICO.

En el presente bloque se abordará la evolución de la jornada de trabajo a lo largo de la historia, los diferentes tipos de jornadas existentes, así como los aspectos positivos y negativos de la reducción de la jornada. Además, se analizarán los antecedentes internacionales de la implementación de la jornada laboral de 4 días, con el fin de obtener una visión amplia y contextualizada y poder más adelante conocer la situación actual del mercado de trabajo español, así como la implantación de la jornada laboral de 4 días en nuestro país.

1.1 CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA.

De forma introductoria y como base del marco teórico, es necesario conocer tanto el concepto de jornada de trabajo, como la evolución de ésta a lo largo de los años en nuestro país.

La jornada laboral atendiendo a una concepción jurídico-laboral se define como “la equivalencia al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad.” En el plano jurisprudencial, “la jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio” y, en términos del art. 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, es el tiempo en que el trabajador “se encuentra en su puesto de trabajo” (Iberley, 2022).

Según Palomeque (2012), la regulación de la jornada de trabajo se establece en torno a tres fuentes:

- La intervención normativa del Estado, hace referencia a aquellas normas estatales en las que su contenido mínimo no se puede empeorar, sino que siempre tiene que ser objeto de mejora. Esta intervención se ve reflejada a través de la Constitución Española y la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El art.40.2 de CE, garantiza el descanso necesario de los trabajadores, mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas. Mientras que, el ET en el art. 34 garantiza que la duración de la jornada laboral se pacta en convenio colectivo o contrato de trabajo, pero con la limitación de que no se puede superar la jornada ordinaria de trabajo, de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio anual.
- Los convenios colectivos, son acuerdos negociados entre los empresarios y los trabajadores o sus representantes sindicales, encargados de mejorar los aspectos y límites mínimos de la relación laboral como, por ejemplo; salarios, jornada, descanso o vacaciones; establecidos por la norma estatal. Del mismo modo, la ley estatal establece en el caso de la jornada, el máximo legal, pero la negociación colectiva es la encargada de fijar la distribución de ésta.
- La voluntad de las partes, hace referencia al acuerdo al que llegan el empleador y el trabajador en cuanto a las condiciones de trabajo, incluyendo la jornada laboral.

Por otro lado, la evolución histórica de la jornada de trabajo y su limitación, surge como respuesta en forma de protesta al movimiento obrero ocurrido en Gran Bretaña durante la segunda mitad del siglo XVIII, conocido como Revolución Industrial, en el que las prolongadas jornadas de trabajo, podían llegar a extenderse hasta un total de dieciséis horas diarias, seis días a la semana, incluyéndose salarios precarios, trabajo infantil y hacinamiento de los trabajadores en viviendas inestables. Con el inicio de este acontecimiento aparece por primera vez el concepto de trabajador, y como consecuencia de la aparición de este movimiento obrero, surgen nuevas leyes que comienzan a regular las condiciones de trabajo.

Los antecedentes más importantes en el camino hacia la consecución de una jornada máxima diaria de ocho horas semanales se remontan al siglo XIX con la promulgación de la Ley Fabril en Inglaterra. Esta prohibía utilizar a niños menores de nueve años y limitaba las jornadas del resto de menores de edades comprendidas entre trece y dieciséis años a ocho y doce horas diarias respectivamente. De la misma forma, destaca la celebración del Congreso Obrero General en Baltimore, el 16 de agosto de 1866, donde por primera vez se declaró el establecimiento de un máximo de ocho horas diarias de trabajo para todos los territorios de EEUU. Respecto a Francia, también fue un país con cierta limitación de la jornada laboral, en función de la edad y sexo de sus trabajadores a partir de 1841.

En lo referente a España, en cuanto a las normas que se dictaron en relación a la jornada de trabajo, podemos mencionar que existió un claro retraso en la evolución normativa con respecto a las grandes potencias mencionadas con anterioridad, tendentes a garantizar durante el siglo XIX un mayor bienestar laboral en el sector obrero. Según García y Vicente: “Las primeras leyes laborales (1873) estaban encaminadas hacia la protección (...) de la vida del trabajador y su seguridad en el trabajo; la minoría de edad (...) y la maternidad de la mujer trabajadora” (2012, p.70). Por tanto, se considera que el concepto de Derecho del Trabajo surgió con la Ley Benot (Ley del 24 de julio de 1873), que limitó la jornada a la población menor de quince años y prohibió el trabajo a los menores de diez años. Años más tarde, y cada vez desarrollándose más leyes, surgieron más normas como la Ley del 13 de marzo de 1900 sobre las condiciones de trabajo de mujeres y niños, limitándose la jornada diaria de los menores de dieciséis años a seis horas en la industria, a ocho horas en establecimientos comerciales y en la que permitía a las mujeres trabajadoras interrumpir para la lactancia su jornada una hora al día.

Asimismo, encontramos la Ley del 3 de marzo de 1904, sobre el descanso dominical, en la que ese prohibía el trabajo los domingos salvo para determinados sectores tales como la minería, la siderurgia o la restauración, como la Ley del 27 de diciembre de 1910, en la que se establecía la primera ley tendente a garantizar una jornada máxima de nueve horas en el sector de la minería. No obstante, esta regulación fue pronto trasladada a otros sectores tales como el textil (1913), la dependencia mercantil (1917) y la construcción (1919), pero hay que tener en cuenta que la abundancia de legislación no implicó una mejora inmediata de las condiciones de trabajo (Montoya, 2011, p.73).

El año 1919, fue sin lugar a dudas un punto de inflexión en cuanto a derechos de los trabajadores (contexto de la Revolución Rusa de febrero y octubre, la Guerra Mundial y la Huelga de la Canadiense) ya que se llevó a cabo un movimiento revolucionario en solidaridad con unos despidos dentro de la compañía eléctrica Riesgos y Fuerzas del Ebro, motivados por la modificación de las condiciones retributivas de los trabajadores. Esto, unido a la afiliación de los afectados al sindicato CNIT, plateó un conflicto a través del que se declaró la huelga, denominada “La Canadiense”. Tras varias negociaciones, se dio por finalizado el conflicto y se decretaron medidas como, la readmisión de los huelguistas a sus respectivos puestos de trabajo, incremento de los salarios de los obreros de la huelga y la jornada máxima de ocho horas. Del impacto de la huelga, tanto por las agrupaciones sindicalistas como por las consecuencias a nivel económico en todos los sectores que tuvo y la duración de cuarenta y cuatro días y más de cien mil participantes, surgieron algunas normas relevantes como el RD del 11 de marzo de 1919, sobre la jornada máxima de ocho horas, situando a España como el primer país de Europa en establecer esta medida. El primer artículo de este decreto establecía: “la jornada máxima legal será de ocho horas al día o cuarenta y ocho semanales en todos los trabajos a partir del 1º de octubre de 1919.” Asimismo, el RD del 21 de agosto de ese mismo año, establecía excepciones a la jornada máxima legal.

En 1926, durante la dictadura de Primo de Rivera (1923-1930), se dictó el Código del Trabajo (RD del 23 de agosto), que era la norma que consolidó el Derecho del Trabajo e implicó su nacimiento como sistema ordenado de normas laborales (Montoya, 2011, p.76).

Situándonos más adelante, durante la época de la II República Española (1931-1939), se aprobó en 1931, la Ley del 1 de julio de Jornada Máxima de Trabajo, a través de la que España ratificó los convenios internacionales resultantes de la Conferencia de Washington¹. Asimismo, fue con la Constitución, aprobada el 9 de diciembre de ese mismo año, cuando se estableció un ordenamiento jurídico más extenso respecto a la defensa de los derechos de los ciudadanos, considerándose la Constitución como una norma liberal, demócrata, con apertura de los derechos sociales y una clara tendencia al intervencionismo estatal (Montoya, 2011, p.88).

Durante la Guerra Civil, una vez finalizada la II República y el inicio de la época franquista (1939-1975), se elaboró el Fuero del Trabajo (Decreto del 9 de marzo de 1938), el cual sentó las bases de la Seguridad Social y los cimientos del Sindicato Vertical, además de crear la Magistratura de Trabajo

Tras la muerte de Franco y durante la época de transición (1975-1978), hubo leyes de gran importancia como la Ley de Relaciones Laborales del 8 de abril de 1976, la cual incidía en las relaciones individuales de trabajo y que a pesar de sus deficiencias técnicas y de contenido, introdujo mejoras en los derechos de los trabajadores, pudiendo considerarse el antecedente más próximo del Estatuto de los Trabajadores (García, 2020).

¹ Conferencia donde se aprobó entre otros, el Convenio I de la OIT, por el que se limitaba a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales la duración del trabajo en los establecimientos industriales.

La normativa siguió evolucionando hasta la promulgación de la Constitución Española de 1978, en la que se estableció en el artículo 1.1 que “España se constituye como un Estado social y democrático de Derecho” y en el artículo 35, se implantó la regulación de las condiciones de trabajo a través de un Estatuto de los Trabajadores, aprobado en 1980, en el cual se estableció inicialmente una duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y tres horas para las jornadas partidas y cuarenta y dos horas para las jornadas continuas, existiendo la posibilidad de por medio de negociación colectiva, establecer regímenes horarios modulados. Además, por otro lado, también se establecieron unas series de mejoras como el descanso de doce horas entre jornadas, las pausas de quince minutos en las jornadas continuas de seis horas etc. Bien es cierto, que pese a las reformas se sigue manteniendo como un texto de referencia en el marco normativo español, al igual que la Constitución, que actualmente se encuentra en vigor y es considerada la norma suprema del Ordenamiento Jurídico español.

Respecto al periodo post-transición, no es hasta el año 1983 donde por medio de la Ley 4/1983 del 29 de junio, sobre la fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días se reforman los artículos 34 y 38 del ET, en los cuales se estableció una reducción de la jornada semanal a cuarenta horas de trabajo efectivo. Esto surgió como medida de respuesta a una situación económica de presiones y caracterizada por un proceso de reestructuración del sistema productivo.

Por tanto, cabe mencionar que la Constitución supuso un antes y después en garantía de los derechos reconocidos a los trabajadores, pero aún de esta forma el mercado español reviste un alto componente de precariedad laboral caracterizada por: la parcialidad de la jornada, la temporalidad y el desempleo.

1.2 TIPOLOGÍA DE JORNADAS DE TRABAJO.

La jornada de trabajo, sus tipologías y los horarios de trabajo están tipificados principalmente en el Título I, Capítulo II, sección 5ª del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores².

La tipología de las jornadas laborales ha ido evolucionando a lo largo del tiempo para poder adaptarse a las necesidades de los trabajadores, empresarios y a las demandas de la sociedad.

Las modalidades de jornada laboral existentes en la actualidad son:

- Jornada laboral a tiempo completo o jornada completa, es la modalidad tradicional en la que se trabaja el número máximo de horas permitidas por ley. Por lo general, implica una duración de 40 horas a la semana que se reparten en 8 horas al día, aunque se puede distribuir de forma diferente entre semanas, si lo permite el convenio colectivo aplicable al sector.

² «BOE» núm. 75, de 29/03/1995.

- Jornada a tiempo parcial, o también conocida como media jornada. Según la OIT, es aquella que no excede las 30-35 horas semanales. Es una modalidad especialmente relevante para ciertos colectivos, como estudiantes, padres y madres con responsabilidades familiares o que buscar cierta flexibilidad laboral.
- Jornada continua o jornada intensiva, es aquella que realiza un trabajador de manera interrumpida, sin ninguna pausa a excepción de las establecidas por la ley. El ET establece en 15 minutos el descanso mínimo que debe tener cualquier empleado por cada seis horas de trabajo.
- Jornada discontinua, fraccionaria o partida, se refiere al trabajo que se divide en dos medias jornadas, frecuentemente iguales. Están divididas por un descanso intermedio, para comer y descansar durante el mismo. Asimismo, este descanso no se computa en la jornada como tiempo de trabajo efectivo.
- Jornada reducida, es aquella jornada de menor duración, que está condicionada por circunstancias particulares. En esta categoría se encuentran las reducciones de jornada que pueden solicitar las víctimas de violencia de género o terrorismo, así como las derivadas de las necesidades de conciliación de vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora.
- Jornada a turnos, es aquella forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan de forma sucesiva los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.
- Jornada nocturna, es la que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La duración máxima es de 8 horas y no permite hacer horas extraordinarias. Además, los empleados menores de 18 años quedan exentos de realizar este tipo de jornada.

En conclusión, la diversidad de tipos de jornada de trabajo refleja la necesidad de adaptarse a las demandas cambiantes de la sociedad y de los individuos. Desde la jornada tradicional a tiempo completo hasta las modalidades más flexibles y reducidas, cada tipo de jornada tiene sus propias características, ventajas y desventajas.

1.3 FACTORES POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA.

En la actualidad, la mayoría de trabajadores a jornada completa dedican como mínimo ocho horas de su jornada diaria al desempeño de su actividad laboral, lo que se convierte en un tercio de su día a día encaminado a realizar determinados servicios que no les satisfacen tanto como otros; como pueden ser: hacer deporte, pensar, disfrutar del ocio y pasar tiempo con familiares y amigos etc. Pero es cierto, que la realidad es muy diferente, ya que esas teóricas ocho horas de jornada normalmente suelen ser ocho y media, nueve o más, a pesar de que la capacidad de concentración del ser humano se vea reducida, llegando a ser realmente productivos entorno a seis horas de media, realizando un trabajo de manera efectiva.

España es uno de los países europeos en los que más horas se trabaja, pero estas horas son menos productivas que en el resto de países más avanzados, y esto se debe a que los horarios laborales no son los más adecuados para alcanzar el rendimiento óptimo, ya que, respecto a otros países, en España, por ejemplo, la pausa para comer se sitúa aproximadamente en dos horas, mientras que, en Bélgica, Alemania o Suecia, la pausa tan solo dura entre treinta y sesenta minutos. Esto conduce a un trabajo prolongado durante excesivas horas de forma regular y, asimismo, acarree en fatigas y por ende reduzca la productividad del trabajador (OIT, 2018). Ahora bien, lo que debería permitir la jornada laboral es rendir de manera eficiente y satisfactoria, de forma que el beneficio sería tanto para el empresario como para el trabajador.

Entre los principales factores positivos de la reducción de la jornada de trabajo se encuentran la reducción del absentismo laboral, mejora en la salud y calidad de vida de los trabajadores, cohesión del desarrollo de la conciliación familiar y laboral, necesidad de reducir el impacto de las sociedades humanas sobre el medio ambiente, avances tecnológicos e incremento de la productividad.

En cuanto al vínculo que existe entre la reducción de la jornada laboral y el absentismo laboral, mencionar que existen dos causas principales responsables del absentismo en la empresa. En primer lugar, son las involuntarias, ya sean problemas y enfermedades de salud, propios o de familiares, o aquellos derivados de obligaciones. Y, en segundo lugar, son aquellas voluntarias decididas por el propio trabajador, como estrategia para reducir su estrés laboral o bien, el sentimiento de hostilidad que tiene hacia la empresa. Por tanto, el absentismo puede llegar a generar un problema global y económico, de manera que la empresa tiene que formar a nuevos trabajadores para la sustitución y, asimismo, conlleva una sobrecarga de la calidad y clima laboral.

Otro de los aspectos fundamentales a los que contribuye la reducción de jornada es a la mejora de salud de los trabajadores. Muchos estudios han demostrado la estrecha relación que existe entre la salud y el tiempo de trabajo, ya que trabajar muchas horas está vinculado con enfermedades circulatorias del corazón, sentimientos de ansiedad, reducción de la calidad del sueño, además de que el trabajador sea más proclive a tener accidentes (Artacoiz y otros, 2009). Asimismo, hay que considerar que a pesar de que las largas horas de trabajo son negativas para la salud y seguridad de los empleados, esto no significa que la reducción de las mismas y, por ende, de la jornada laboral, conlleven que los empleados disfruten de una mejora en la salud de forma automática. Por ello, el tiempo libre es fundamental, ya que el esfuerzo que se realiza y se gasta en el trabajo debe ser recuperado, porque cuando no contamos con el tiempo suficiente para hacerlo, los efectos psicológicos pueden llegar a ser permanentes (Spiegelaere y Piasna, 2017).

Ahora bien, la pregunta que nos deberíamos hacer, sería la siguiente: ¿deberíamos reducir las horas de trabajo para luchar contra el agotamiento? Existen numerosos estudios que sugieren que esto no es tan fácil como parece, ya que las jornadas laborales largas como fuente de estrés, apuntan hacia la presión laboral, porque cuanto más intenso es el trabajo, es más probable que los trabajadores sufran un efecto negativo como consecuencia de la presión de los escasos plazos de tiempo que existen.

Siguiendo en la misma línea, la reducción de jornada favorece la cohesión y mejora del desarrollo de la conciliación de la vida familiar y laboral. Las dificultades de no poder compatibilizar la vida laboral y familiar no solo tienen repercusiones negativas sobre el trabajador, sino que además repercute a las empresas, por lo que es necesario permitir que los trabajadores compatibilicen las distintas facetas de su vida: empleo, familia y tiempo personal. Esto aportaría mayor satisfacción a los trabajadores, lo que daría lugar a una mayor motivación en el trabajo, obteniendo la empresa a cambio, un retorno positivo con la reducción del absentismo laboral, atracción del talento a su equipo de trabajo, fidelización de la plantilla, mejora de la imagen, reputación, etc.

En la actualidad, existe la urgencia de reducir el impacto de las sociedades humanas sobre el medio ambiente, ya que según el informe de “Living Planet” se llegó a la conclusión de que la huella ecológica de la humanidad, desde el 1966 se ha duplicado, llegando hoy en día a estar consumiendo los recursos renovables y del mismo modo, generando dióxido de carbono a un ritmo muy por encima del que la Tierra puede mantener. La reducción de la jornada laboral contribuiría a romper el “ciclo de comprar y gastar” en el que se encuentran numerosas personas sobre todo de naciones ricas; un modelo de largas horas de trabajo y con un gasto en consumo cada vez mayor, que contribuye al incremento de la degradación medioambiental (Hayden, 1999). Del mismo modo, la escasez de tiempo libre con la que cuentan las personas trabajadoras, normalmente conduce a que estas escojan estilos de vida menos ecológicos y no desarrollen criterios de consumo más saludables. Por ello, la reducción de la jornada laboral y la liberación de tiempo de trabajo proporcionaría a las personas, mayores oportunidades de participar en la transformación ecológica y social entre las que se encuentran: utilizar la bicicleta o el transporte público en lugar del coche privado, evitar alimentos y productos pre procesados y empaquetados o cultivar alimentos para el autoconsumo, entre otras.

En cuanto al uso de Internet y las nuevas tecnologías, ofrecen numerosos beneficios. Por ejemplo, permiten a los trabajadores realizar tareas de manera mucho más eficiente gracias a la automatización, lo que conduce a una reducción del tiempo necesario para completarlas y a un aumento de la productividad. Del mismo modo, la tecnología permite que los trabajadores realicen su trabajo de forma más flexible, gracias al cambio que han experimentado los requisitos de estar disponible en la oficina, dando lugar al teletrabajo. Hoy en día las empresas, proporcionan a los empleados la opción de que puedan realizar su trabajo desde cualquier ubicación, de forma que aparte de que se le reduzca su jornada laboral, se le aporte flexibilidad. Este modelo

laboral, siempre y cuando las partes sean las responsables de acordar la propia distribución y aprobación de reducir la jornada laboral, permite demostrar que los trabajadores son mucho más eficientes trabajando desde casa, porque les produce una mayor motivación en el desarrollo de sus tareas.

Otro de los aspectos positivos a los que contribuiría la jornada laboral de 4 días sería a la mejora de la productividad laboral, ya que, en rasgos generales, normalmente las jornadas de trabajo con un número de horas elevadas suelen ir acompañadas de interrupciones, imprevistos y distracciones que conllevan a que durante la realización del trabajo diario no se consiga una eficiencia óptima. Además, para conseguir unos niveles de eficacia y productividad más altos, es necesario conseguir generar un clima laboral saludable para el trabajador, que le permita estar descansado y motivado para que realice un buen desempeño laboral. A todo esto, también se le une el gran problema cultural que existe a nivel nacional, que tiende a pensar que cuantas más horas se realicen en el puesto de trabajo, mejor valorado se estará y más reconfortado se sentirá uno, mientras que cuando se analiza desde una perspectiva externa, esas laborales realizadas durante una jornada laboral completa se podrían haber efectuado en muchísimo menos tiempo (Terrasa, 2019).

Por el contrario, la jornada laboral de cuatro días también muestra su aspecto negativo, en relación a que puede generar problemas en determinados sectores y mayores costes para las empresas.

La reducción de la jornada de trabajo no es apropiada ni homogénea con todos los sectores. En el ámbito del sector servicios, en cuanto a la atención médica, la seguridad pública, la hostelería o la educación, podrían plantearse numerosas dificultades para cubrir determinados espacios de tiempo, ya que requieren que los trabajadores estén disponibles para realizar su jornada laboral durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Por tanto, una reducción de la jornada en este tipo de industrias podría afectar a su capacidad para proporcionar servicios esenciales a la sociedad.

En la misma línea, puede suponer un aspecto negativo para las empresas en cuanto a los costes, ya que la reducción de la jornada conlleva a crear la necesidad de requerir más personal, con el objetivo de cubrir el tiempo de trabajo restante. Es cierto, que se puede apreciar como una manera de promover y fomentar la contratación, aumentando los niveles de empleo del país, pero, por otro lado, mantener los mismos salarios a los trabajadores habiendo reducido su jornada añadido a la contratación de nuevo personal, puede suponer un tema complejo para la empresa, ya que ese coste generado en ciertos casos se puede ver justificado si se produce un incremento de la productividad y consigo un compromiso de los trabajadores. Asimismo, la jornada laboral de 4 días puede suponer a las empresas la obligación de ofrecer contratos indefinidos, lo que puede ser una carga importante para las organizaciones, además de que puede generar cierta dificultad para estas en encontrar perfiles para determinados puestos de trabajo (López, 2023).

En el caso de que las empresas no consigan fijar unos objetivos claros y precisos para llevar a cabo la implantación de esta jornada, los trabajadores se pueden ver más agobiados de tiempo por la carga de trabajo a la que están sometidos al intentar extrapolar todo el trabajo en cuatro días. Además de que pueden llegar a sentir una sensación de intranquilidad por la imagen que pueden dar a la sociedad de poco productivos.

En resumen, reducir la jornada laboral a 4 días puede ser una medida tanto positiva para los trabajadores como negativa, ya que presenta limitaciones para las empresas. Por tanto, es importante que las organizaciones adopten un enfoque equilibrado y flexible para garantizar que esta medida se adapte a sus necesidades productivas como a la de sus trabajadores.

1.4 ANTECEDENTES DE LA JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS EN OTROS PAÍSES.

En el epígrafe siguiente trataremos de conocer y desarrollar algunos de los países que ya han optado por implementar la jornada laboral de 4 días. Mencionar que cada país la ha implementado de forma diferente, en diferentes sectores y con unas circunstancias específicas, siendo realizada en periodos de tiempo distintos.

1.4.1 Suecia.

En el año 2014, en Gotemburgo (Suecia), se planteó un experimento que consistía en reducir la jornada laboral en una residencia de ancianos a 30 horas semanales, es decir, pasando de 8 a 6 horas de trabajo efectivo, pero todo ello sin disminuir el salario de los empleados y siendo apoyado por fondos públicos.

El experimento tuvo una duración de 23 meses y el objetivo explícito de éste, era conocer y poder evaluar el impacto y los efectos a largo plazo que supone la reducción de la jornada, de forma directa, en la productividad y en la motivación de la plantilla. Para cumplir con la reducción de la jornada de trabajo se contrató durante ese tiempo a empleados adicionales para que cubriesen alrededor de 15 equivalentes a tiempo completo. Además, el tiempo de trabajo efectivo realizado por los nuevos empleados fue financiado completamente por el gobierno.

Tras la finalización del experimento, en el año 2016, y permaneciendo activo alrededor de 2 años, los efectos que derivaron de este fueron muy positivos, ya que se promovieron muchas más actividades para las personas ancianas, mejorando de esta forma la calidad del servicio, y, asimismo, se logró una mejora de salud entre los empleados que se notificó a través de una considerable reducción de bajas por enfermedad.

En cuanto al impacto económico que tuvo, fue muy elevado, ya que para poder ofrecer atención durante las 24 horas del día y evitar aumentos en la presión laboral, se necesitó contratar personal adicional, lo que generó costos adicionales. El gasto de dicha medida osciló aproximadamente en torno a

1.000.000 euros, hecho que refleja una actual inviabilidad para poder implantarlo en determinados sectores.

Por tanto, este experimento nos enseña que cuantas menos horas de trabajo realicen los empleados, puede contribuir en gran medida tanto a su salud como a mejorar la calidad del servicio. Sin embargo, se debe tener en cuenta que los salarios de los empleados no se vieron modificados, ya que las horas de trabajo faltantes fueron absorbidas en su totalidad por empleados contratados adicionalmente y todo este costo adicional, fue pagado por subsidios del gobierno local (Spiegelaere y Piasna, 2017).

1.4.2 Nueva Zelanda.

Durante los meses de marzo y abril de 2018, en una empresa consultora neozelandesa, conocida como Perpetual Guardian, se optó por reducir la jornada laboral de 40 a 32 horas, lo que conllevaba eliminar los viernes laborables dentro del calendario de trabajo, pero sin realizar ninguna modificación salarial. Esta medida fue tomada por el fundador de la empresa, Andrew Barners, el cual decidió probar esta nueva forma de trabajar.

Este experimento corría sus riesgos, pero la compañía se puso en contacto con dos investigadores para que se encargaran de analizar las consecuencias en el rendimiento tanto de la empresa como en el de los trabajadores (Mariño, 2018). El ensayo tuvo una duración de 8 semanas e involucro a un total de 240 empleados para que pudiesen disfrutar de dicha medida.

Los resultados que se obtuvieron fueron muy positivos, ya que la productividad de los empleados aumentó, así como su motivación y felicidad al poder pasar mayor tiempo con familia y amigos y los niveles de estrés de estos se vieron reducidos en gran medida.

Andrew Barners, una vez visto los magníficos resultados, decidió aplicar la jornada de 4 días de forma permanente, permitiendo que cada trabajador en la actualidad, puede elegir la opción de trabajar de lunes a jueves, o, por el contrario, aquellos que no eligen dicha opción, tienen a su disposición un horario flexible, con la posibilidad de empezar o finalizar el día de trabajo antes.

Según Hinchliffe (2020): “El secreto del éxito de esta propuesta reside en reformular como trabajan los empleados, como invierten el tiempo en la oficina, para aplicarlo a la jornada de 4 días. Ante la propuesta de trabajar menos días, los trabajadores dejan sin problema las pequeñas charlas entre compañeros y el tiempo e las redes sociales, para con ello ganar un día extra fuera de la oficina.”

1.4.3 Japón.

Japón, es uno de los países con las jornadas de trabajo más largas en el mundo, por ello una empresa tecnológica, conocida como Microsoft, quiso terminar con la reputación que existe en el país respecto a las condiciones laborales desfavorables que poseen. Implementó durante el mes de agosto de 2019, una medida que consistía en reducir la jornada laboral a través de la supresión de los viernes en el calendario laboral y la implementación de programas de optimización de la productividad, como, por ejemplo, limitando a un máximo de 30 minutos las reuniones y facilitando las videoconferencias para una mayor productividad del trabajador, pero todo ello, sin modificar el salario de los empleados (Universitat Oberta de Catalunya, 2019).

Los resultados que se obtuvieron de este experimento fueron muy positivos, ya que se produjo un aumento del 40% de la productividad y, asimismo, permitió a la empresa ahorrar hasta un 23,1% en electricidad, un 58,7% en economización de tinta de impresora y papel, y una reducción del 25,4% en la petición de días libres que los empleados demandaban previos al sistema de prueba (Contrainformacion, 2019).

Tras el periodo de prueba, se demostró que la jornada de 4 días puede ser beneficiosa tanto para los trabajadores como para las empresas, ya que el 92% de los empleados manifestaron su gran satisfacción con esta reducción de jornada. Por ello, Microsoft Japón, ya se plantea volver a repetir en el futuro el mismo procedimiento.

1.4.4 Francia.

El debate sobre la reducción de la jornada laboral se intensificó en este país, en el momento en que la izquierda política propuso esta medida como fórmula para la creación de empleo. El paso a las 35 horas de la jornada de trabajo fue realizado a través de dos leyes complementarias.

La primera ley, fue conocida como Aubry I, del 13 de junio del 1998, con la que se estableció la duración legal de 35 horas para aquellas empresas de veinte o más trabajadores, quedándose fuera aquella masa de trabajadores que tenían peores condiciones de trabajo. Asimismo, esta ley puso en marcha un sistema de incentivación financiera a la reducción negociada del tiempo de trabajo, es decir, aquellas empresas que redujeran su duración colectiva de trabajo en al menos un 10% y se comprometieran alrededor de dos años a una creación de empleo superior al 6% de sus plantillas recibían una ayuda de 9.000 francos por asalariado el primer año, y respectivamente 1.000 francos menos cada año.

Y la segunda ley, fue denominada Aubry II, del 19 de enero del 2000, que organizó el sistema estable de compensación salarial y de reducción de las cotizaciones patronales, así como, las modalidades de reducción del tiempo de trabajo.

La implementación de estas medidas obtuvo resultados muy exitosos, pero a su vez muy limitados para los trabajadores, ya que se estimó que la reducción de la jornada laboral a 35 horas, empujaría a la creación de entre 450.000 a 700.000 nuevos empleos. Pero según el informe de reputados economistas realizado para el Conseil d'Analyse Economique (CAE)³ se afirmó que entre los años 1997 y 2001 se crearon aproximadamente 2.000.000 de empleos, aunque ningún estudio ha podido demostrar que una reducción de la jornada de trabajo conlleva necesariamente la creación de empleo (Aros, 2021).

Siguiendo la misma línea, las mujeres fueron las que más recurrieron a la reducción de la jornada laboral y más particularmente aquellas que tenían hijos menores de 12 años a su cargo, además los cuadros y las profesiones liberales siguieron trabajando jornadas mucho más largas y transformaron las 35 horas en 10 días de vacaciones extra. Por otra parte, los efectos no fueron tan beneficiosos tanto para las arcas públicas, la competitividad de las empresas francesas, así como, por ejemplo, para las cajas de los supermercados, ya que no ganaron días extra de vacaciones sino mañanas de días laborales, cuando había pocos clientes (Gil, 2019)

³ El Economic Analysis Council (CAE) es un espacio de reflexión pluralista integrado por reconocidos economistas profesionales que asesora al Primer Ministro francés sobre desarrollo económico, social, cultural y medioambiental.

BLOQUE 2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA.

El presente bloque trata de proporcionar una visión integral de la situación actual del mercado español en relación a la jornada laboral de 4 días, a través del análisis de la legislación laboral a nivel europeo y a nivel nacional, el proyecto piloto planteado por el Gobierno y ejemplos de empresas que han decidido implementar esta medida. Todo ello nos ayudará a conocer los resultados que se obtienen en términos de productividad, bienestar de los empleados y satisfacción laboral con el fin de concluir en el bloque final la viabilidad o no de la implantación de la jornada de 4 días en nuestro país.

2.1 PROBLEMAS EN EL MERCADO DE TRABAJO.

En las últimas décadas, España ha experimentado una gran transformación de su mercado laboral. A pesar de que la economía española ha crecido de manera constante en los últimos años, se ha visto en parte afectada por la crisis económica global de 2008, la pandemia de Covid-19 y la crisis internacional derivada de la invasión rusa de Ucrania.

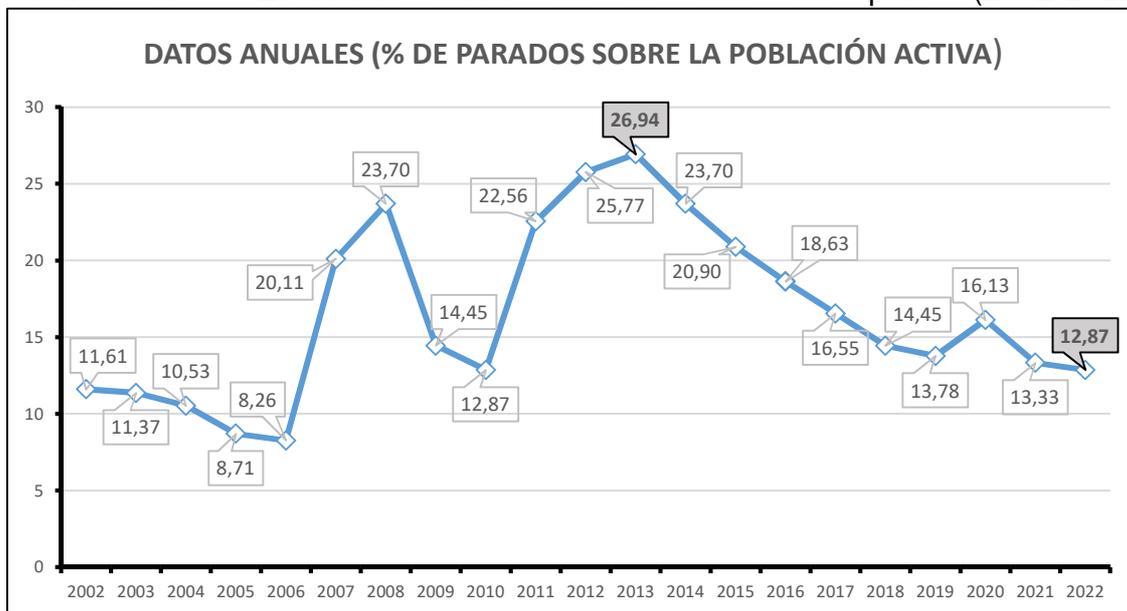
El principal problema del mercado laboral español es su alto nivel de desempleo, muy superior a la media europea. El desempleo o también conocido como paro, es fruto de un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo es superior a la demanda de trabajo, es decir, cuando existen más personas dispuestas a ofrecer sus servicios a las empresas que puestos de trabajo disponibles (López, 2021).

Tener una tasa de desempleo elevada supone para el país un gran problema para el crecimiento económico, afectando en gran medida a aquellas personas que se encuentran sin empleo. Los efectos que se generan son, en primer lugar, la falta de ingresos económicos que limitan y disminuyen el consumo y, consecuentemente la venta de bienes y servicios que conlleva a las empresas a tomar la decisión de recortar personal. En segundo lugar, aumenta la precariedad laboral de muchas familias, ya que el estar en situación de desempleo les impide satisfacer sus necesidades básicas y, por tanto, están dispuestas a aceptar salarios inferiores, desplazando los salarios a la baja y repercutiendo en el consumo de bienes y servicios. En tercer lugar, el desempleo también produce efectos negativos sobre el bienestar de la sociedad, ya que genera sensación de incertidumbre, inestabilidad emocional, estrés y ansiedad, afectando de forma directa a la calidad de vida de las personas. Asimismo, no solo afecta a las personas que se encuentran en edad de trabajar y en búsqueda activa de empleo, sino también afecta a la población joven que sienten inseguridad y desilusión por la situación actual y futura que tendrán que afrontar.

La tasa de desempleo en España en el año 2022, fue del 12,87%, situándose como la más baja desde el año 2008. A continuación, como podemos observar en el siguiente gráfico, en el año 2013 se sitúa el punto más álgido de la tasa de desempleo en nuestro país y en la historia de la UE, que fue de un 26,94%. La crisis financiera del año 2008, tuvo un fuerte impacto en la economía de España,

que conllevó una caída del sector inmobiliario, destruyó numerosos empleos, redujo la inversión en la economía, aumentó la deuda pública y tuvo una gran repercusión en el sistema financiero español, pero a partir del 2013, se empezó a recuperar progresivamente, a pesar de que en el año 2021 se volvió a incrementar en 1,57 puntos, por la crisis de la Covid-19.

Gráfico 1. Evolución anual de la tasa de paro (2002-2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

Según datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2022 existen 3.024.000 de parados en nuestro país, siendo la variación anual respecto al año anterior del -2,57%, reduciéndose la cifra total de desempleados en 79.800 personas.

Del mismo modo, las diferencias por sexos son significativas por la diferente situación que tienen ambos en el mercado laboral. Las mujeres son mayoritarias en paro e inactividad, representando el 53,67% del total, ya que encuentran mayores dificultades para incorporarse al mercado de trabajo porque muchas empresas se rehúsan de contratar a mujeres por tener estas la posibilidad de quedarse embarazadas y necesiten mayores permisos para conciliar la vida laboral y familiar.

Respecto a la tasa de desempleo por nacionalidad, la población extranjera cuenta con un 21,3% de parados frente al 13,65% que representa la población nacional, es decir, una diferencia de más de 7 puntos. Esto en gran parte se debe a la presencia de la población de nacionalidad extranjera en sectores más afectados por las últimas crisis y por tener menor formación que les posibilita únicamente a ocupar puestos de trabajo de menor nivel cualificativo caracterizados por su alta temporalidad y rotación (INE, 2022).

Además, es necesario señalar la caída de 3.110.000 contratos temporales gracias a la reforma laboral que fue aprobada el 28 de diciembre de 2021 por Real Decreto-ley, respecto al alza de los contratos indefinidos, situándose en 14.250.000. Con estas cifras, la tasa de temporalidad se ha visto reducida en un 17,9%.

Siguiendo la misma línea, cabe mencionar el extraordinario nivel de paro de larga duración que registra nuestro país. Según el informe de Adecco Group Institute (2022): “En 2022, hubo un promedio de 30,1% de parados de larga duración, de los un 5% de la población activa y un 44% de quienes sufrían desempleo llevaba más de un año buscando trabajo sin éxito. Este problema afecta especialmente a las personas de más de 45 años con un nivel educativo bajo y hace que, en al menos un 4% de los hogares, el cabeza de familia sea desempleado de larga duración. Cuanto más tiempo pasa una persona en el paro, más probable es que desista de la búsqueda de un trabajo; un “efecto desánimo” que sufren más de 853.600 personas en nuestro país”.

Por tanto, podemos afirmar que España presenta un desempleo estructural debido a la persistencia de ciertos desajustes en la oferta y la demanda de trabajo, es decir, las empresas necesitan trabajadores, pero no encuentran los perfiles correctos ya que los trabajadores no han contado con el tiempo suficiente para ajustarse a la nueva realidad (Roldan, 2020).

Otra gran disfunción que posee el mercado laboral español es el desempleo juvenil que afecta de forma directa a la situación actual y futura de la economía española. Desde una perspectiva analítica del mercado de trabajo, el desempleo juvenil se puede definir como la situación en la que se encuentran los jóvenes en edad laboral, generalmente entre 15 y 24 años, están desempleados y en búsqueda activa de empleo (Martín, 2020). En el año 2022, el desempleo juvenil (menores de 25 años) fue de 32,3%, es decir, en total en el país 535.000 jóvenes no tienen trabajo. Se trata de un dato impactante, situando a España como el primer país de la Unión Europea con mayor tasa de paro juvenil, posición que ocupaba en el año 2021, Grecia (Olcese, 2023). La crisis financiera de 2008, afectó de forma directa a este colectivo, dificultando su inserción laboral, llegando a situarse el porcentaje de paro juvenil en el año 2013, en un 55% para los jóvenes entre 15 y 24 años (INE, 2022).

Entre los principales aspectos que se dan tanto en el mercado de trabajo como en el sistema educativo español, que son calificados como deficientes y que conllevan con sus características que los jóvenes entre 15 y 24 años de edad tengan dificultades para lograr incorporarse al mundo laboral se encuentran, en primer lugar, el nivel de formación de los jóvenes. Las altas tasas de abandono escolar temprano y, por ende, la no finalización de los estudios básicos necesarios para el desarrollo personal, profesional y social de las personas, supone uno de los grandes problemas que existen en el ámbito educativo español. Asimismo, existe una elevada polarización de la educación en España asociada a la reducida apuesta de los jóvenes por la Formación Profesional, y, en consecuencia, conduce a la falta de la oferta de perfiles técnicos de menos

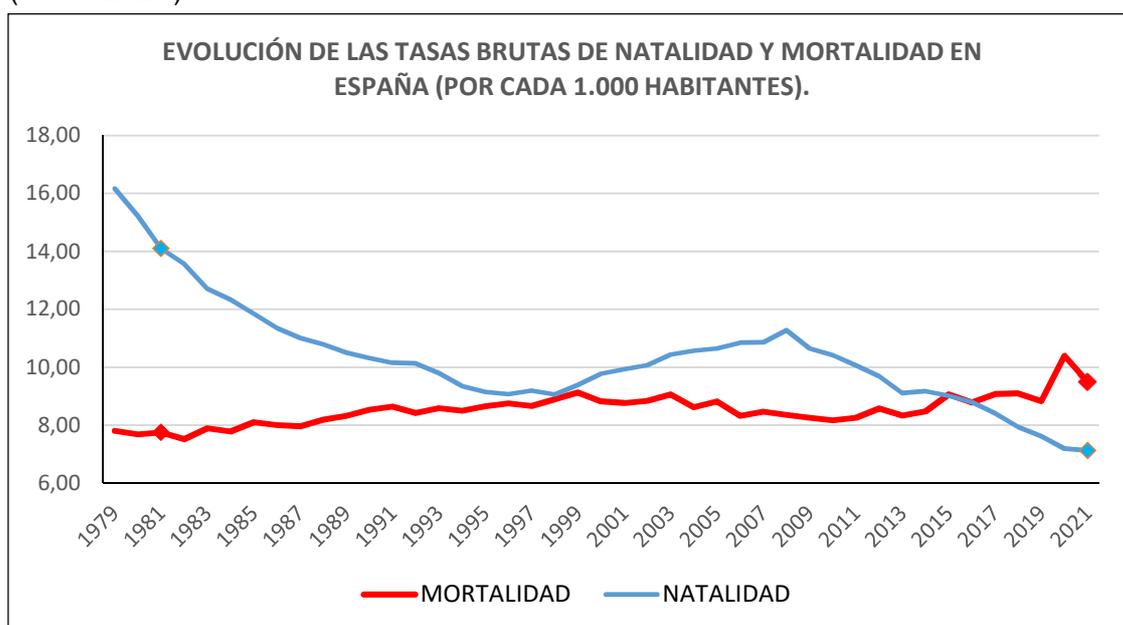
cualificación, que hace que sean los universitarios los que acepten puestos de trabajo para los que están sobrecualificados y esto les produzcan niveles de frustración laboral a medio plazo (Crecimiento Inclusivo, s.f).

En segundo lugar, otro de los problemas que afectan al desempleo juvenil es la dependencia de determinados sectores económicos, como es el caso de la construcción. Este sector tiene un fuerte peso en la economía española ya que es dónde se acumulan más oportunidades de empleo, pero tras la crisis del 2008, empezó a colapsar, generando una alarmante preocupación en los jóvenes de bajo nivel educativo, por la destrucción del 50% de empleos.

En tercer lugar, la temporalidad de los contratos afecta en especial a los jóvenes, ya que al ser típicamente los más recientes en haberse incorporado al trabajo, no cuentan con una antigüedad en el puesto que les dé derecho a altas indemnizaciones por despido, por lo que es más barato y en su caso despedir bajo la modalidad del contrato temporal. Esto ocurre a pesar de que, muchos jóvenes poseen un alto potencial para aportar conocimiento, talento y capital humano valioso para las empresas, que en numerosas ocasiones requieren de plantillas más renovadas, pero precisamente estos altos costes por despido de los trabajadores indefinidos en ocasiones impiden la adquisición de nuevos talentos jóvenes y la posibilidad de poder ofrecerles un empleo de calidad con unas condiciones adecuadas. Dos de las principales causas que hacen que los jóvenes sean quienes sufren la temporalidad en mayor medida, según Gómez y otros (2017) son: por un lado, que ocupan puestos de baja cualificación, lo que les resta poder de negociación de sus condiciones laborales y, por otro lado, que los sectores de la economía dispuestos a contratar a más jóvenes son sectores de baja cualificación como la hostelería o la industria manufacturera.

Igualmente, otra problemática a la que se enfrenta el mercado laboral español es a la transformación demográfica que está sufriendo el país, caracterizada por el envejecimiento de la población, causada por la disminución de la natalidad, el aumento de la esperanza de vida y el descenso de la mortalidad, lo que está provocando un crecimiento en la población de edad adulta. La tasa bruta de natalidad (nacidos por cada 1000 habitantes) ha pasado de 14,32 en el año 1980 a 7,12 en 2021, lo que supone una disminución de 8,1 puntos. Mientras que la tasa bruta de mortalidad (defunciones por cada 1000 habitantes) ha pasado de 7,69 en el año 1980 a 9,49 en 2021, cuyo crecimiento puede deberse al aumento de las personas de avanzada edad (INE 2022).

Gráfico 2. Evolución de las tasas brutas de natalidad y mortalidad en España (1979-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE.

Asimismo, España es uno de los países donde este crecimiento ha sido más acelerado y está produciéndose un cambio en la pirámide poblacional, ya que en alrededor de treinta años se ha duplicado el número de personas mayores de 65 años y por ende se ha reducido la proporción de personas en edad de trabajar. La pirámide de este país es regresiva (o bulbo), cuya base es más estrecha que la zona central y posee un porcentaje de personas mayores significativo (Expansión, 2022). Algunos de los efectos que se producen en el mercado laboral como consecuencia del envejecimiento de la población son, la disminución de la oferta laboral y escasez de mano de obra cualificada en algunos sectores, la carencia de habilidades y experiencia por parte de los trabajadores adultos para adaptarse a cambios en el mercado de trabajo o a las nuevas tecnologías, aumento del gasto público en servicios sociales y de salud y, por último, presión sobre los sistemas de pensiones.

2.2 RASGOS GENERALES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA JORNADA DE TRABAJO DE 4 DÍAS.

La regulación de la jornada de trabajo de 4 días tanto a nivel europeo como a nivel nacional ha sido objeto de atención y debate en los últimos años.

A nivel europeo, una de las directivas clave en este contexto es la Directiva 2003/88/CE del Parlamento y del Consejo Europeo, en la que se establecen los aspectos fundamentales relacionados con la duración máxima del trabajo semanal, los periodos mínimos de descanso y las vacaciones anuales remuneradas. Asimismo, en esta directiva se establece una base legal para garantizar unas condiciones laborales justas y la protección de los trabajadores de la Unión Europea (Directiva 2003/88/CE).

Bien es cierto, que la normativa europea no menciona de forma específica una jornada laboral de 4 días, pero si proporciona un marco legal que permite cierta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Consigo esto ha permitido que algunos países europeos hayan adoptado medidas legislativas o iniciativas voluntarias para promover una semana laboral más corta como hemos visto en el primer bloque.

A nivel nacional, la ley fundamental que regula las condiciones de trabajo en España es el ET. Aunque no existe una regulación específica sobre la jornada laboral de 4 días, el ET establece las disposiciones generales de aplicación a la duración y distribución del tiempo de trabajo. Más es particular, el artículo 34 del ET, establece la duración máxima de la jornada laboral, los periodos de descanso y las horas extraordinarias (Real Decreto Ley 2/2015, de 23 de octubre).

Además, como veremos en el siguiente apartado, en España algunas empresas ya han implementado de manera voluntaria la jornada de 4 días como parte de sus políticas de conciliación laboral y mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Estas iniciativas se sustentan en acuerdos internos entre la empresa y sus empleados, sin que exista una obligación legal específica.

2.3 PROYECTO PILOTO PLANTEADO POR EL GOBIERNO ESPAÑOL.

En los últimos años, se ha observado un creciente interés en explorar nuevas formas de organizar el trabajo con el fin de promover una mejor calidad de vida para los empleados y fomentar un equilibrio adecuado entre el trabajo, la vida personal y familiar.

En abril de 2023, el Ministro de Industria, Comercio y Turismo junto al Gobierno han lanzado ayudas para las pequeñas y medianas empresas de hasta 250 trabajadores, con el fin de ofrecer una nueva forma de organizar sus jornadas laborales aplicando una reducción mínima del 10% del tiempo de trabajo, manteniendo los salarios y mejorando sus resultados empresariales. El presupuesto total destinado a estas subvenciones con cargo al presupuesto de la Fundación EOI (Escuela de Organización Industrial) ha sido de 9.650.000 euros.

La idea principal de implementar la jornada laboral de 4 días es que los empleados de estas compañías trabajen menos horas a la semana sin que se vea modificado su sueldo y con la intención de que aprendan a ser más productivos, es decir, que consigan sacar adelante la misma cantidad de trabajo en menos tiempo. Consigo, el Estado se encargará de subvencionar esa parte del salario para que no suponga un sobrecoste a las empresas (Olcese, 2023).

La subvención puede alcanzar como máximo el 90% del presupuesto financiable del proyecto piloto y el importe máximo se fija en 200.000 euros. Se trata de un tipo de ayuda minimis, es decir, aquellas que por ser de bajo importe y compatibles con el mercado europeo no necesitan notificar su concesión a la Comisión Europea y se encuentran reguladas en el Reglamento de la UE nº 1407/2013 (Morales, 2023).

La ayuda variará según el tamaño de la empresa:

- 90% del gasto de personal en aquellas con hasta 10 empleados.
- 80% entre las de 11 y 52 empleados.
- 75% a las que cuenten con entre 53 y 249 empleados.

Del mismo modo, el programa apoyará aquellos gastos asociados a esa reorganización, pues se financiarán de forma parcial los costes salariales que asume la empresa derivados de los trabajadores que reduzcan su jornada durante el primer año, la formación y el coste las medidas organizativas.

En cuanto al contenido que deben tener los proyectos piloto para implantar la jornada laboral de 4 días, de acuerdo con las previsiones del artículo 4 de la Orden ICT/1238/2022 son:

- Compromiso empresarial de reducir la jornada laboral ordinaria a tiempo completo que refleje una reducción mínima del 10% de la jornada en cómputo semanal.
- El número de mujeres participantes en el proyecto deberá ser proporcional a la distribución de género de toda la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo, siempre y cuando el porcentaje de mujeres participantes sea superior pero no inferior al 10%.
- Compromiso empresarial de que la reducción de jornada se establezca para una duración temporal mínima de 2 años, computable desde la concesión de la ayuda.
- Compromiso empresarial de que la reducción de jornada afecte únicamente a personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo en el momento de inicio del proyecto.
- La propuesta del número de trabajadores participantes en el proyecto piloto realizada por la empresa deberá afectar como mínimo a un porcentaje de la plantilla de la empresa, en los términos que se determinarán a continuación, en función del tamaño de la misma.
 - En empresas de hasta 20 trabajadores, al menos al 30% de las personas trabajadoras
 - En empresas de entre 21 y 249 trabajadores, al menos al 25% de las personas trabajadoras.
- Medidas formativas u organizativas con el fin de optimizar el tiempo de trabajo a implementar durante toda la duración del proyecto piloto, que redunden en la mejora de la productividad de la empresa o centro de trabajo.
- Indicadores que midan la mejora de la evolución de la productividad del trabajo en la empresa, que serán evaluados periódicamente.

Además, los proyectos pilotos para reducir la jornada laboral, deberán acordarse con la representación legal de los trabajadores, con carácter previo a la solicitud de la ayuda.

Siguiendo en la misma línea, los proyectos deberán de tener una duración mínima de 24 meses computables desde la concesión de la ayuda, además de que deberán incluir mejoras organizativas que generen un incremento de productividad que compense los sobrecostos salariales. Respecto a los gastos subvencionables, tendrán que realizarse en el plazo de un año, excepto el derivado del informe de auditoría, que podrá realizarse dentro del plazo concedido para presentar la documentación justificativa (RTVE, 2023). Por último, solo se podrán acoger a dicha ayuda aquellas empresas que tengan su domicilio fiscal y su principal centro operativo de trabajo en España, y mantenerlo durante toda la duración del proyecto piloto.

En conclusión, dado que se trata de un proyecto experimental y piloto, con un presupuesto reducido, el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio ha decidido restringirlo al sector industrial con el fin de conseguir una suficiente representatividad estadística que permita obtener conclusiones basadas en datos que puedan posteriormente escalarse al resto de la economía.

2.4 EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO LA JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS EN ESPAÑA.

En el epígrafe siguiente se expondrá una breve descripción de empresas españolas que han emprendido el camino hacia la reestructuración horaria y la jornada laboral de 4 días.

2.4.1 Software DELSOL.

La empresa Software DELSOL, es una de las pocas empresas consolidadas del país que comercializan y fabrican software de gestión. Se encuentra ubicada en Jaén y cuenta con una plantilla de 183 empleados. Asimismo, fue la primera empresa en España, en la implantación de la jornada laboral de 4 días, la cual el 2 de enero de 2020 (La Provincia, 2020).

En cuanto a la jornada que realizan sus empleados, en el periodo invernal, trabajan 36 horas semanales, mientras que en la época estival la jornada es de 28 horas a la semana. Además, la parte de trabajadores que no proporcionan atención directa a los clientes asisten de lunes a jueves y el resto de la plantilla, encargada de la atención al cliente de manera directa, lo hacen en bloques de cuatro días rotando de lunes a viernes, teniendo libre los fines de semana más un día entre semana aleatorio (Ruiz, 2020).

La principal función de la empresa es apostar, a lo largo de toda su trayectoria, por la motivación y productividad del equipo, reduciendo el estrés y permitiendo una menor carga de trabajo y, por ende, un mayor descanso de la plantilla.

Como se puede comprobar, la nueva iniciativa no es la única innovación destacable que esta empresa lleva a cabo, ya que a toda la plantilla ofrece servicios poco habituales en las empresas españolas como, por ejemplo, menú gratuito para quienes deseen quedarse a comer en la empresa, zonas de descanso para el tiempo libre: sala de videojuegos, rocódromo, piscina y pista de pádel (La Provincia, 2020). Además, la empresa ya ofrecía con anterioridad, seguros de vida, la posibilidad de realizar la actividad mediante teletrabajo y becas, entre otros beneficios. Por tanto, se puede inferir que la nueva iniciativa conforma un escalón más de la política de esta empresa, quienes buscan la innovación tanto en el desarrollo de los productos como en la gestión de sus recursos humanos (Donaire, 2020).

El jefe de dicha empresa, expone que la medida de implantar la jornada laboral de 4 días se llevó a cabo con el objetivo de disminuir el ausentismo, atraer y retener talento, al tiempo que se podía aumentar la productividad. En la misma línea, la empresa ha tratado de disminuir el consumo energético, así como en la emisión de gases, al hacer menor uso los empleados del coche para ir a trabajar (Ruiz, 2020).

Asimismo, desde el momento de la implantación hasta la actualidad, se ha creado empleo a través de la incorporación de 25 personas más en la empresa, y en el ámbito laboral se ha tratado de adaptar el convenio colectivo a este nuevo escenario, sin realizar modificaciones salariales.

Por tanto, tal y como expone Software DELSOL no ha sido un proyecto fácil de realizar, ya que no contaban con referentes previos de organizaciones españoles que hubieran hecho algo similar, ni tampoco legislación a la que atenerse en este contexto (Ruiz, 2020).

2.4.2 Zataca Systems.

La empresa Zataca Systems, ubicada en Elche, es la segunda organización española en implementar la jornada laboral de 4 días por semana. Es una empresa de ingeniería de software, que definen su propósito empresarial como fabricantes de soluciones disruptivas para *startups* y otras que empresas que tienen como clave la tecnología (Zataca, s.f). Además, esta consultora implementó otras medidas de conciliación familiar al mismo tiempo que instauró la jornada el 13 de enero de 2020, sin disminuir salarios y horas de trabajo (Información, 2020).

Los trabajadores de esta empresa han tenido siempre la opción de establecer su horario de entrada, con el fin de poder llevar a sus hijos al colegio o adaptarse a los horarios de custodias, en caso de trabajadores separados. Esto ha conducido, a que la flexibilidad sea el sello de calidad de la empresa, en relación a los trabajadores (Martínez, 2020).

La implantación de la jornada, fue sencilla para la propia empresa, ya que al inicio preguntó a sus trabajadores si contemplaban la acogida de la jornada, proporcionándoles asimismo la opción del teletrabajo o de mantener la jornada que ya tenían. Alrededor de un total de 25 de trabajadores, se acogieron a la nueva propuesta, en la que el sueldo no se veía modificado (Salazar, 2020).

Entre los objetivos principales que persigue esta empresa, se encuentran: mejorar la conciliación, aumentar la productividad del equipo, generar beneficios al medio ambiente mediante la reducción de los traslados al centro de trabajo, así como disminuir el consumo de energía (Elperiodic, 2020).

Según Gomariz, uno de los empleados de la firma, asegura que el ambiente laboral en la empresa es agradable, al existir un nivel bajo de estrés y tener la oportunidad de reducir la jornada a través de la implantación de 4 días semanales, y comprobar si llegan a los objetivos propuestos con la nueva jornada (Salazar, 2020).

Finalmente, es necesario destacar que el gobierno de Valencia ha previsto desde finales del año 2020, la dotación de premios para aquellas empresas que consigan poder implantar la jornada de 32 horas sin modificar el salario de los trabajadores. La propuesta se basa en un “acompañamiento” durante los primeros tres años de la implantación de la jornada, en los cuales se subvenciona un suplemento hasta la confirmación de la viabilidad de la reducción (Serrano, 2020).

2.4.3 Good Rebels.

La organización Good Rebels, es una consultora de marketing digital que trabaja en Europa y América Latina, y en España está ubicada en Madrid. En la actualidad, cuenta con 130 trabajadores, todos ellos orgullosos de formar parte de una empresa centrada en el ser humano y autogestión, con una cultura que se basa en la transparencia radical y en la idea del amor en el lugar de trabajo, contribuyendo a mejorar el clima laboral de la empresa (Good Rebels, 2022).

La idea de implantar la jornada laboral de 4 días en esta empresa, comenzó como un piloto en julio de 2021, a través de la adopción del esquema 100-80-100, es decir, 100% de la productividad, 80% del tiempo y 100% del salario. Los objetivos principales de la empresa con esta jornada eran que sus empleados trabajasen de manera más inteligente, más descansados, más felices y fueran más productivos con el fin de lograr el mismo rendimiento en menos días. Todo ello unido a mejorar la calidad del trabajo que realizan y ofrecen a sus clientes (Good Rebels, 2022).

En la misma línea, la empresa está centrada en el ser humano y estructura en tres partes, las distintas razones en querer dar vida a la idea de la semana laboral de 4 días en aprender y compartir con el resto de empresas, estar al lado de los clientes en todo momento y en la armonía y relevancia del *coworker*.

En primer lugar, en cuanto a la idea de aprender y compartir con el resto de empresas, Good Rebels siente que puede contribuir al futuro de trabajo, mostrando evidencia de que las organizaciones actuales pueden organizarse de forma más humana, erradicando la burocracia y otorgando autonomía individual a cambio de responsabilidad. Por ello quieren demostrar que la jornada laboral de 4 días es factible y, sobre todo, beneficiosa para el bienestar del trabajador. En segundo lugar, esta empresa se centra en estar en todo momento para sus clientes, es decir, tratan de hacer un buen uso de la falibilidad para garantizarles un buen servicio, y aun cuando sea necesario establecerán turnos para ampliar la cobertura en la entrega de los pedidos, así como para conseguir sacar adelante toda la productividad. Y, en tercer lugar, en cuanto a la idea de armonía y relevancia, se definen como un equipo ambicioso con la implantación la jornada, con el propósito de conseguir todas sus metas aun teniendo más tiempo para descansar, mejorar la salud mental y consiguientemente, aumentar la calidad del rendimiento de la empresa (Good Rebels, 2022)

Algunos de los resultados que han motorizado durante los últimos 12 meses han sido, los ingresos per cápita de la empresa han aumentado en un 7%, además de haber podido mantener el 100% de la producción y la fidelización de sus clientes. Las ventas interanuales han aumentado en un 18%, con un crecimiento de la plantilla de tan solo del 11%. Los ingresos por cliente también se han incrementado en un 30%, aunque es cierto que la idea no gustó a todos los clientes por igual, ya que muchos adoptaron una actitud más prudente, frente a otros que les entusiasma la idea desde el principio. Además, también se han mostrado resultados positivos en cuanto a los trabajadores, ya que éstos se sienten más productivos y descansados, mostrando una actitud más positiva hacia el trabajo y teniendo mucha más energía durante la jornada laboral.

Por tanto, Fernando Polo, director de Good Rebels, cree que, si el nivel de insatisfacción en la empresa no se dispara y la energía sigue siendo buena, la organización podría ampliar aún más este piloto (Herranz, 2021).

2.4.5 Grupo Deluxe.

La organización Grupo Deluxe, es una empresa situada en Granada con delegaciones en Córdoba y Jaén, que se dedica a la comercialización y montaje de productos para tratamiento de aguas, en combinación con artículos para el hogar (Grupo Deluxe, s.f.). Está conformada por 42 trabajadores de los cuales la mayoría son comerciales y teleoperadores, además de que se dispone como la tercera firma española en implantar la jornada de trabajo de 4 días para sus trabajadores de forma definitiva desde febrero de 2020 (Europa Press, 2020).

En noviembre de 2019, se inició una prueba piloto por el propietario de la empresa, Fran Sánchez, que propuso objetivos a cumplir antes del viernes, para que en caso de conseguirlos los trabajadores no acudieran al trabajo ese día. Los resultados fueron muy positivos ya que se consiguió incrementar en un 22% las ventas en referencia a cualquier otro mes (Palomo, 2020).

Asimismo, esta empresa cuenta con un “*coach*” que proporciona herramientas emocionales para el rendimiento y la vida de los trabajadores. Esta iniciativa, se ha sumado a la de reducir la jornada a 4 días, siendo ideas que el fundador ha puesto en marcha para mejorar la organización y evitar aquellos aspectos que no le habían parecido correctos, en su experiencia previa en otras empresas (Navarrete, 2020).

Desde la implantación de la jornada de 4 días, de lunes a jueves, los trabajadores se sienten con más optimismo y motivación en la organización, al poder descansar y desconectar un día más a la semana, permitiéndoles llegar los lunes más frescos al trabajo. Del mismo modo, les permite pasar más tiempo con la familia y amigos, así como dedicar más horas a las aficiones personales (Reina, 2023).

BLOQUE 3. ¿ES VIABLE LA IMPLANTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS EN ESPAÑA??

A lo largo de la historia de España se han conseguido importantes reformas laborales que han mejorado las condiciones de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Pero en la actualidad, la opción de implantar la jornada laboral de 4 días está viviendo un nuevo impulso tras hacerse público el proyecto piloto impulsado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, tal y como hemos visto en el bloque anterior.

Ahora bien, antes de concluir si es viable esta medida en nuestro país deberíamos hacernos la siguiente pregunta: ¿Están las empresas españolas preparadas para implantar este nuevo modelo o existen numerosos desafíos que deben superar?

La reducción de la jornada presenta cuantiosos beneficios entre los que destacan: aumento del ocio, mejora de la calidad de vida para los empleados, posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar, crecimiento de empleo por medio de la contratación de otros empleados para ocupar las horas que queden disponibles etc.

Por un lado, desde el punto de vista de los trabajadores, esta jornada generaría efectos positivos como puede ser una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, ya que les permite tener un equilibrio más saludable entre sus responsabilidades laborales y su vida fuera del trabajo. Al tener un día adicional de descanso, los empleados tienen más oportunidades para pasar tiempo de calidad con sus familiares y seres queridos, lo que contribuye a fortalecer vínculos y a mantener relaciones saludables y satisfactorias.

Asimismo, la jornada laboral de 4 días brinda a los empleados mayores oportunidades de desarrollo personal y profesional dado que les proporciona tiempo adicional para que puedan dedicarse a su propio crecimiento, pudiendo participar en actividades que les permitan aprender nuevas habilidades, explorar sus pasiones o perseguir sus intereses personales. Pero esto no solo promueve su crecimiento y desarrollo individual, sino que también les permite aumentar su empleabilidad y perspectivas laborales a largo plazo. Además, tienen más oportunidades para involucrarse en la comunidad y participar en actividades sociales y voluntarias, pudiendo colaborar en proyectos, actividades benéficas, organizaciones sin ánimo de lucro y grupos de interés, brindándoles consigo satisfacción personal y motivación.

Del mismo modo, tener un día más libre, les permite cuidar de su salud física y mental pudiendo desconectar completamente del entorno laboral, lo que les ayuda a reducir los niveles de estrés, así como a prevenir el agotamiento, influyendo positivamente tanto en la satisfacción laboral como en el entusiasmo por trabajar de estos.

Y, por otro lado, desde el punto de vista de la empresa, la jornada de trabajo de 4 días permite conseguir un aumento de la productividad de la organización, ya que, aunque parezca contradictorio, una jornada laboral más corta tiende a que los trabajadores sean más eficientes y se centren en las tareas esenciales. Al contar con un día adicional de descanso, los empleados tienen una mayor recuperación física y mental, lo que se traduce en una mayor motivación y compromiso con el trabajo.

Otro de los beneficios de esta jornada que se ve reflejado en la empresa, es la mejora del clima laboral, ya que al ofrecer a los empleados un mayor equilibrio entre su vida personal y profesional, mejoran las relaciones laborales y se promueve la colaboración y el trabajo en equipo, aumentando de esta forma la satisfacción general en el centro de trabajo. Además, al demostrar la empresa un compromiso con el bienestar de sus empleados y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, la empresa es percibida como una organización responsable y comprometida con sus trabajadores, impactando positivamente tanto en la imagen corporativa como en la responsabilidad social de la misma.

Asimismo, la implantación de esta jornada puede ser un factor clave para retener y atraer talento cualificado. En la actualidad, el mercado laboral es cada vez más competitivo, y ofrecer una jornada de 4 días a los empleados puede diferenciar a la empresa haciéndola más atractiva para los profesionales que valoran el equilibrio entre su vida personal y profesional, ya que, en este mismo sentido, las nuevas generaciones de trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo dan un alto valor a una jornada que les permita conciliar por encima del salario. Por ello, esto puede ayudar tanto a retener a los empleados existentes como a atraer a nuevos talentos, lo que a su vez puede reducir los costes asociados con la rotación de personal y el reclutamiento.

Si bien como hemos analizado, la jornada laboral de 4 días puede presentar beneficios potenciales, pero a su vez también enfrenta diversos desafíos que deben abordarse para garantizar su viabilidad y éxito.

Algunos de los principales retos asociados a la implantación de esta medida en España son, en primer lugar, la resistencia cultural y cambio de mentalidad de la sociedad española.

España tiene una cultura de trabajo muy arraigada que valora la dedicación y las largas horas de trabajo como un signo de compromiso y productividad. Algunos de los factores que contribuyen a esta mentalidad son la herencia cultural, la influencia religiosa, las crisis económicas y de desempleo. En cuanto a la herencia cultural, mencionar que España se caracteriza por ser un país con una larga tradición de trabajo duro y una cultura que valora el esfuerzo y la dedicación. Es decir, durante décadas la economía española ha dependido principalmente de sectores como la agricultura, la ganadería y la industria, que asiduamente requieren de una gran cantidad de tiempo y esfuerzo para ser productivos, especialmente durante las temporadas de siembra, cosecha y cuidado del ganado. Asimismo, la religión católica ha tenido una fuerte influencia

en la cultura española, ya que el catolicismo enfatiza la ética del trabajo y la importancia de la disciplina y sacrificio; por ello esta influencia religiosa ha contribuido a la mentalidad de trabajar duro y durante largas horas como un valor moral. Y, por último, España se ha enfrentado a numerosas crisis a lo largo de su historia, con altas tasas de desempleo y dificultades económicas generalizadas, que ha contribuido a la idea de que trabajar durante muchas horas está vinculado a la necesidad de asegurar el empleo y garantizar una estabilidad económica.

En segundo lugar, otro de los retos a los que se enfrenta nuestro país a la hora de implementar la jornada laboral de 4 días es a la adaptación de esta medida en diferentes sectores y tipos de empleos.

Uno de los principales problemas que existen en la actualidad en el mercado laboral español, es que la temporalidad es muy alta, por lo que acortar la jornada laboral podría tener consecuencias funestas para el empleo. Es decir, contratar a una persona por 4 días, llevaría a una bajada de salarios en sectores ya de por sí precarios. Asimismo, existen empleos con alta demanda estacional, en los que, en sectores como la agricultura, el turismo o el comercio existen periodos específicos del año con una demanda muy concentrada y es necesario asegurar la disponibilidad de personal suficiente para poder satisfacerla. Del mismo modo, en estos sectores existe la necesidad de aprovechar al máximo los periodos de alta demanda para generar ingresos o mantener la competitividad, por lo que reducir un día la jornada laboral puede limitar la capacidad de maximizar la eficiencia y aprovechar al máximo estos periodos de mayor actividad económica.

En tercer lugar, reducir la jornada laboral a 4 días supone mucho trabajo, planificación y ajustes (antes, durante y después) para las organizaciones.

Las empresas españolas consideran que adoptar dicha medida conlleva numerosas dificultades debido a la cantidad de trabajo y planificación que implica. Reducir la semana laboral a 4 días requiere una cuidadosa planificación y redistribución en las tareas, así como en las responsabilidades de los empleados. Esto conlleva evaluar y ajustar las cargas de trabajo, establecer prioridades claras y garantizar una adecuada asignación de recursos para mantener la eficiencia y productividad. Además, se deben realizar cambios en los procesos y operaciones de la empresa, reevaluando los horarios de atención al cliente, los plazos de entrega, la coordinación entre equipos y departamentos y otros aspectos fundamentales de la organización para asegurar una transición sin interrupciones en las actividades comerciales.

Siguiendo en la misma línea, esta medida también implica una mayor necesidad de coordinación y comunicación efectiva entre los empleados y los diferentes equipos. Es esencial que las empresas establezcan mecanismos de colaboración y sincronización adecuados para asegurar que las tareas y proyectos se completen de manera eficiente y que no se produzcan dificultades o retrasos a causa de la menor disponibilidad de tiempo de trabajo. También, se requerirán negociaciones y acuerdos entre los sindicatos, los empleados y el Gobierno, con el fin de que se establezcan diálogos constructivos que permitan

adoptar esta medida sin infringir los derechos laborales y garantizando una transición justa y equitativa que beneficie tanto a los empleados como a la propia organización. Esto puede incluir acuerdos sobre la redistribución de las tareas, la compensación económica, los criterios de evaluación del desempeño, los horarios flexibles etc.

En cuarto y último lugar, existe cierta preocupación generalizada de que la reducción de la jornada laboral pueda afectar negativamente a la productividad y la competitividad de las empresas españolas.

Al reducir la jornada de trabajo a 4 días, las empresas tienen menos tiempo disponible para realizar sus actividades productivas y esto puede resultar en una disminución de la cantidad total de horas de trabajo, que podría afectar de forma directa a la producción, la capacidad de respuesta y la eficiencia en la realización de tareas. Además, cuentan con menos tiempo disponible para llevar a cabo actividades esenciales como reuniones, formación, resolución de problemas y coordinación entre equipos, y esto puede repercutir en que la capacidad de la empresa se pueda ver afectada para mantener una comunicación y colaboración efectivas.

Es cierto que, en la actualidad, no hay ninguna duda de que algo está cambiando en el mercado laboral. Las personas cada vez quieren tener más flexibilidad y tiempo libre para conciliar su vida profesional y familiar, por ello, la jornada de 4 días cada vez se está convirtiendo en una solución más atractiva en el tejido empresarial.

A pesar de los numerosos beneficios que puede aportar la jornada laboral de 4 días, su implantación en España todavía presenta numerosos obstáculos. Bien es cierto, que algunas de las empresas españolas como Software DelSol, Good Rebels, Zataca Systems o Grupo Deluxe que han implementado esta medida, tal y como hemos analizado en el bloque anterior, han optado por reducir la jornada de trabajo de sus empleados, pero manteniendo sus salarios. En todas estas empresas el impacto ha sido muy positivo, obteniéndose una mayor motivación en la plantilla y una mayor capacidad para innovar durante el resto de la semana laboral, además de que la productividad de los empleados se ha incrementado alrededor de un 25%.

Aun así, emerge la duda de cómo se puede lograr que la reducción a 4 días de trabajo resulte rentable para la empresa. Es cierto, que hasta el momento las únicas experiencias que acreditan que con menor tiempo de trabajo se mantiene la productividad, vienen unidas de la tecnología y por ello, se debería explorar de que forma la robotización y la digitalización pueden ayudar en esta línea.

Pese a los resultados positivos obtenidos en las empresas mencionadas, y al crecimiento de proyectos piloto y experimentos que han adoptado esta fórmula laboral, aún es necesario seguir analizando los efectos de esta semana laboral de 4 días en nuestro país, ya que no hay suficientes datos que permitan valorar su impacto a largo plazo ni sobre su efecto en diferentes sectores laborales. Además de que habría que tener en cuenta que, al no poderse implementar en

todas las empresas, podría plantear problemas, al solo afectar a un reducido número de trabajadores y llegaría a ser injusto que una selecta parte de la población disfrutara de estas medidas, mientras otras mantienen la semana laboral de 5 días.

BIBLIOGRAFÍA.

Artazcoz L. et al. (2009) Comprender la relación de las largas jornadas laborales con el estado de salud y los comportamientos relacionados con la salud, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63 (7), 521– 527.

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.

GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Arántzazu y otros. *Derecho del Trabajo*. Cizur Menor-Navarra (Editorial Aranzadi Thomson Reuters). 7ª Edición. 2012.

Hayden, Anders (1999), *Sharing the Work, Sparing the Planet: Work Time, Consumption, & Ecology*, London, Zed Books.

Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del Trabajo. Textos y materiales*. Cizur Menor-Navarra (Editorial Aranzadi Thomson Reuters). 1º Edición. 2011

Palomeque López, M.C. y Álvarez de la Rosa, M. (2012). *Derecho del Trabajo* (20.ª edición). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces. Página 678.

WEBGRAFÍA.

Aros, C. (2021). *La jornada laboral de 4 días. Una propuesta redistributiva para una economía agotada*. OBS Business School. <https://marketing.onlinebschool.es/Prensa/Informes/Informe%20OBS-%20Jornada%20laboral%20de%204%20di%CC%81as.pdf>

Contrainformacion. (21 de noviembre de 2019). Los beneficios de la jornada laboral de 4 días y 3 de descanso: Microsoft lo ha probado en Japon. *Contrainformacion.es*. <https://contrainformacion.es/beneficios-tiene-la-jornada-laboral-de-4-dias-de-trabajo-y-3-de-descanso-microsoft-lo-ha-probado-en-japon/>

Crecimiento Inclusivo. (s.f.). *Causas estructurales del desempleo juvenil en España*. Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo. <https://www.crecimientoinclusivo.org/causas-estructurales-del-desempleo-juvenil-espana/>

De Spiegelaere, Stan y Piasna, Agnieszka (2017), "The why and how of working time reduction", European Trade Union Institute, (en línea) ETUI.

Donaire, G. (10 enero de 2020). *Una empresa de Jaén, pionera en implantar la jornada laboral de cuatro días a la semana*. *El País*. https://elpais.com/economia/2020/01/10/actualidad/1578657540_514696.html#:~:text=Software%20Delsol%3A%20Una%20empresa%20de,la%20semana%20%7C%20Econom%3%ADa%20%7C%20EL%20PA%3%8DS

Elperiodic.com. (25 de febrero de 2020). *La Conselleria de Economía Sostenible apoya la jornada laboral de 4 días de la empresa ilicitana Zataca Systems*.

Elperiodic.com. https://www.elperiodic.com/elx/conselleria-economia-sostenible-apoya-jornada-laboral-dias-empresa-ilicitana-zataca-systems_667432

Europa Press. (2020). *Una empresa comercial granadina reduce a cuatro días su trabajo por semana e incrementa su producción un 20%*. Europapress.es. <https://www.europapress.es/andalucia/noticia-empresa-comercial-granadina-reduce-cuatro-dias-trabajo-semana-incrementa-produccion-20-20200222111934.html>

Gil, I. (15 de diciembre de 2019) *Nadie celebra las 35 horas de jornada laboral en Francia 20 años después*. ELMUNDO. <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2019/12/15/5df6582621efa0c4488b4576.html>

Gómez, S., Gómez, E., Bardi, C., Barón, J., Henar, L., Pérez, M.J. y González Barreda, T. (2017). *El Camino hacia el empleo juvenil: Qué puede hacer la empresa*. Observatorio Empresarial contra la Pobreza. <https://www.crecimientoinclusivo.org/tecnologiaconproposito/>

Good Rebels. (2021). *Probamos la jornada laboral de 4 días*. Good Rebels. <https://www.goodrebels.com/es/rebelthinking/probamos-la-semana-laboral-de-4-dias/>

Herranz, A. (2021). *He probado la semana de cuatro días y voy a extender el piloto cuatro meses más: retos y consecuencias*. Xataka. <https://www.xataka.com/pro/he-probado-semana-cuatro-dias-voy-a-extender-piloto-cuatro-meses-retos-consecuencias-experiencia-good-rebels>

Hinchliffe, E. (2020). *The 4-Day Workweek Will Make Companies More Productive*. EBSCO. <https://www.cnbc.com/2023/02/24/worlds-biggest-4-day-workweek-experiment-shows-big-health-benefits.html#:~:text=Employers%20and%20workers%20around%20the,their%20health%2C%20finances%20and%20relationships.>

Iberley. (11 de mayo de 2022). *Régimen general de la jornada laboral*. Iberley <https://www.iberley.es/temas/regimen-general-jornada-laboral-8631>

INE. (2022) *Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado*. INE - Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6362#!tabs-tabla>

Información. (13 de enero de 2020). *La firma ilicitana Zataca Systems implanta la jornada de cuatro días*. Información. <https://www.informacion.es/economia/2020/01/14/firma-ilicitana-zataca-systems-implanta-4973229.html>

La Provincia. (8 de enero de 2020). *Software DelSol, primera firma española en implantar la jornada laboral de cuatro días*. La Provincia - Diario de Las Palmas. <https://www.laprovincia.es/economia/2020/01/08/software-delsol-primera-firma-espanola-8347927.html>

López, A. (24 de marzo de 2023). *La semana laboral de cuatro días: conciliación ante costes empresariales*. ON ECONOMIA. https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/semana-laboral-4-dias-conciliacion-costes-empresariales-ana-lopez-seisdedos_992991_102.html

López, J.F. (1 de septiembre de 2021). *Desempleo*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>

Mariño, D. (20 de octubre de 2020). *Esta empresa probó una jornada de lunes a jueves y ahora la aplica para siempre*. La Información. <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/empresa-perpetual-guardian-probo-jornada-lunes-jueves-ahora-la-aplica-siempre/6419949/>

Martín, A. (20 de abril de 2023). *Paro juvenil: qué es, quién lo calcula y cómo lo hace*. Newtral. <https://www.newtral.es/paro-juvenil-epa-que-es/20200728/>

Martínez, A. I. (16 de enero de 2020). «*Hay que dar facilidades para que la gente no piense que tener hijos es un problema*». Diario ABC. https://www.abc.es/familia/vida-sana/abci-conciliar-si-possible-esta-segunda-empresa-espana-jornada-laboral-cuatro-dias-202001151110_noticia.html

Morales, M. (21 de abril de 2023). *Proyecto Piloto: todos los detalles de la Jornada Laboral de 4 días*. Instituto Europeo de Asesoría Fiscal. <https://www.ineaf.es/tribuna/jornada-laboral-de-4-dias/>

Navarrete, M. (17 febrero de 2020). *Una empresa de Granada implanta la semana de cuatro días: viernes libres y el mismo sueldo*. Ideal. <https://www.ideal.es/granada/empresa-granada-implanta-jornada-laboral-cuatro-dias-20200214103940-nt.html#:~:text=Grupo%20Deluxe%20se%20convierte%20en,estar%20m%C3%A1s%20motivados%20y%20contentos&text=Necesitas%20ser%20suscriptor%20para%20acceder%20a%20esta%20funcionalidad.&text=Lunes%2C%2017%20de%20febrero%202020,44%20%7C%20Actualizado%2022%3A36h>

Núñez, E. (22 de marzo de 2023). *¿Qué Es El Trabajo Y Cual Es Su Importancia?* Villa Campestre. [https://villacampestre.com.mx/blog/contrato/que-es-el-trabajo-y-cual-es-su-importancia.html#:~:text=importancia%20para%20ti%3F-,El%20trabajo%20es%20un%20rol%20b%C3%A1sico%20y%20central%20en%20la,p.c.%20familia%20o%20tiempo%20libre\).](https://villacampestre.com.mx/blog/contrato/que-es-el-trabajo-y-cual-es-su-importancia.html#:~:text=importancia%20para%20ti%3F-,El%20trabajo%20es%20un%20rol%20b%C3%A1sico%20y%20central%20en%20la,p.c.%20familia%20o%20tiempo%20libre).)

Olcese, A. (13 de abril de 2023). *El Gobierno lanza un piloto descafeinado para la jornada de cuatro días con la quinta parte del dinero*. ELMUNDO. <https://www.elmundo.es/economia/2023/04/13/6437b05bfc6c8348548b45da.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Working time and the future of work*. Geneva: ILO Publicación. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf

Palomo, D. (20 de febrero de 2020). *La empresa granadina que prometió los viernes libres y cuyas ventas se han disparado un 22%*. El Español. https://www.elespanol.com/reportajes/20200219/empresa-granadina-prometio-viernes-libres-ventas-disparado/468454101_0.html

Roldán, P.N. (2020). *Desempleo Estructural*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-estructural.html>

Ruiz, A. S. (9 de enero de 2020). *Una empresa de Jaén inaugura la semana laboral de cuatro días en España*. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20200109/472793895984/jornada-semanal-cuatro-dias-empresa-software-jaen.html>

RTVE.es. (13 de abril de 2023). *Jornada laboral de cuatro días: requisitos para las ayudas a pymes*. RTVE.es. <https://www.rtve.es/noticias/20230413/jornada-cuatro-dias-requisitos-ayudas-empresas/2438606.shtml>

Salazar, E.J. (2020). *El caso de la consultora tecnológica de Elche que ha apostado por la jornada laboral de cuatro días*. El diario. https://www.eldiario.es/comunitat-valenciana/empresa-cuatro-dias-jornada-laboral_1_1077609.html

Serrano, P. (2020). *La ilicitana Zataca Systems se lanza a la búsqueda de programadoras tras su cambio de jornada*. Alicante Plaza. <https://alicanteplaza.es/la-ilicitana-zataca-systems-se-lanza-a-la-busqueda-de-programadorastras-su-cambio-de-jornada#:~:text=Despu%C3%A9s%20de%20haber%20implantado%20la,implantada%20en%20Torrellano%20busca%20programadoras.>

Terrasa, R. (2019). *“La semana laboral de cuatro días: por qué podríamos rendir más trabajando menos.”* ELMUNDO. <https://www.elmundo.es/papel/futuro/2019/02/07/5c5ad9b2fc6c837e6f8b45e5.htm>

Universitat Oberta de Catalunya. (2019). *La jornada de 4 días: un reto para España*. <https://capitalhumano.laleynext.es/content/Inicio.aspx>

Zataca Systems. (s. f.). <https://zataca.es/>