

LA SEMANA LABORAL DE 32 HORAS O 4 DÍAS. CONDICIONAMIENTOS PARA SU IMPLANTACIÓN

Daniel Toscani Giménez. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Valencia. Of Counsel Laboral de Alentta Abogados.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. REDISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO: CONTRA LA CULTURA DEL PRESENTISMO. III. TRABAJO POR OBJETIVOS. IV. JORNADAS FLEXIBLES V. REDUCCIÓN DE HORAS O DÍAS. VI. SECTORES CON HORARIO COMERCIAL ESPECIALMENTE SECTOR SERVICIOS Y TURISMO. VII. ¿QUIÉN DEBE ASUMIR EL GASTO DE LA MEDIA? VIII. TELETRABAJO. IX. ¿CÓMO SE DEBE IMPLEMENTAR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA? X IMPACTO EN TRABAJADORES CON REDUCCIÓN DE JORNADA. XI. IMPACTO EN TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL. XII. CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA LAS EMPRESAS

RESUMEN: Si un trabajador es capaz de cumplir todas sus funciones de ese día en cinco horas, ¿por qué debe trabajar tres horas más ese día? **¿Por qué no puede autoorganizarse su jornada?**

En los últimos años, han ido surgiendo nuevos modelos de organización del trabajo como alternativas a la clásica jornada de cuarenta horas en un lugar fijo: por ejemplo, los *en-nomads*, el teletrabajo o las semanas de cuatro días laborables, que "han sido un éxito en países como Islandia, Suecia, Japón, el Reino Unido o los Estados Unidos". La **jornada reducida y flexible busca dar preferencia a la consecución de estos propósitos por encima del número de horas trabajadas**. La finalidad es, entre otras cosas, conciliar mejor la vida familiar y la profesional. Es esencial tener en cuenta que, aunque se fije una jornada flexible, la normativa obliga a fijar el número de horas trabajadas (con posibilidades de flexibilidad en cuanto al momento y al lugar) y a tener un registro de la jornada laboral diaria. Lo que supone una garantía para el trabajador de que no acabe siendo la empresa la que determina cuándo se trabaje esas horas, sino el trabajador. El principal **beneficio de este modelo es que aumenta la motivación de los empleados**, lo que **puede traducirse en una mayor productividad**. Si atendemos a las cifras, los **países que menos tiempo dedican al trabajo son Dinamarca y Noruega, mientras que Costa Rica y México son los que trabajan más horas** (datos de 2019 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). Curiosamente, si los comparamos, los que **menos horas trabajan (Dinamarca y Noruega) consiguen sacar un PIB per cápita mayor que los que dedican más tiempo a la jornada laboral** (Costa Rica y México).

PALABRAS CLAVE: Jornada 4 días, reducción de jornada, jornada flexible, redistribución del trabajo, conciliación vida familiar.

ABSTRACT: If a worker is able to perform all of his duties that day in five hours, why should he work three more hours that day? Why can't he self-organize his day?

In recent years, new work organization models have been emerging as alternatives to the classic forty-hour day in a fixed place: for example, e-nomads, teleworking or four-day weeks, which "have been a success in countries like Iceland, Sweden, Japan, the United Kingdom and the United States. The reduced and flexible working day seeks to give preference to the achievement of these purposes over the number of hours worked. The purpose is, among other things, to better reconcile family and professional life. It is essential to keep in mind that, even if a flexible working day is established, the regulations require the number of hours worked to be set (with the possibility of flexibility in terms of time and place) and to have a record of the daily working day. Which is a guarantee for the worker that it is not the company that determines when those hours are worked, but the worker. The main benefit of this model is that it increases employee motivation, which can translate into greater productivity. If we look at the figures, the countries that dedicate the least time to work are Denmark and Norway, while Costa Rica and Mexico are the ones that work the most hours (2019 data from the Organization for Economic Cooperation and Development). Curiously, if we compare them, those who work fewer hours (Denmark and Norway) manage to obtain a higher GDP per capita than those who dedicate more time to the working day (Costa Rica and Mexico).

KEYWORDS: 4-day shift, reduction in working hours, flexible working hours, work redistribution, family life balance.

I. INTRODUCCIÓN

¿Llevamos 100 años con la misma jornada laboral. No será hora de apostar por una nueva jornada reducida y flexible, que implique una mayor productividad y menos presentismo? Un estudio de la OIT (2019) reveló que los Países Bajos disfrutaban del mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de todos los países analizados. En promedio, los trabajadores en los Países Bajos tienen una semana laboral que consta de sólo 32 horas, lo que equivale a menos de 6,5 horas en cinco días y 1.536 horas por año. Mientras que en España está entorno a las 38 horas semanales. Pero esa cifra es engañosa, porque los demás países no tienen tanto de trabajadores a tiempo parcial la gran mayoría de forma involuntaria, lo que baja la media de forma artificiosa. Si quitásemos a los países a tiempo parcial de la ecuación la cifra estaría más bien entorno a las 42 horas semanales de media.

Además, no hay que olvidar que en España se hacen llevan a cabo más de 6 millones de horas a la semana y casi la mitad no se paguen. Por lo tanto, lo normal es que no queden registradas. Por lo tanto, en primer lugar, habría que poner solución a este tema, porque nos está indicando que en España se trabaja mucho más de lo que marcan las estadísticas oficiales. Pero una cosa no quita la otra. Esto es, que es hora de llevar a cambio una reducción de la jornada laboral máxima de 40 horas semanales, que, como hemos dicho, lleva con nosotros más de 100 años y ha llovido mucho desde entonces y ha habido muchos cambios en la forma de trabajar.

En esta línea, el gobierno español quiere ahora acordar la semana de 38,5 para el 2024 y 37,5 para el 2025.

II. REDISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO: CONTRA LA CULTURA DEL PRESENTISMO

La semana laboral de 32 horas es una buena medida de reparto del trabajo en una economía como la nuestra, que ha demostrado tener dificultades en crear puestos de trabajo suficientes para todos los demandantes y, por eso, incluso en las mayores épocas de bonanza económica, nunca hemos podido eliminar el paro estructural. Tenemos un paro estructural debido a que nuestra economía está basada en un sector de servicios muy estacional. También para la destrucción de puestos de trabajo que se nos viene encima con las nuevas tecnologías.

Aunque el Estatuto de los Trabajadores señala una jornada laboral de 40 horas semanales, no hay que olvidar que esto es un máximo y que, en la práctica, muchos trabajadores ya tienen una jornada más reducida por convenio, en torno a las 38 horas semanales. Existe mucho presentismo laboral, donde el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo, pero no está realizando sus funciones. Son horas presenciales e improductivas, porque a partir de cierto número de horas trabajadas, la capacidad de atención no es la misma. Muchas de las horas que se pasan en el lugar de trabajo, o en casa teletrabajando, no son productivas. Además, los efectos psicológicos de un puesto de trabajo "vacío" afecta directamente a la motivación, la capacidad de trabajo y la autoestima y puede contribuir a crear el síndrome de desgaste profesional. La hiperconexión y el tecnoestrés de las nuevas tecnologías y el confinamiento han vuelto a poner sobre la mesa el debate de la

conciliación y del descanso laboral. Una reciente prueba piloto en Inglaterra a 2900 empleados de 61 empresas de diferentes dimensiones (desde restaurantes pequeños a grandes financieras) que implantaron la jornada laboral de 4 días, ofreció dos exitosos resultados: un 71% de los empleados vio disminuida su sensación de agotamiento y un 65% redujo los días de baja por enfermedad. Sólo, un 10% de las empresas en la prueba decidieron volver a la semana de 5 días, tras la finalización del experimento. Por eso un trabajador más contento es más productivo y puede producir lo mismo o más con menos horas de trabajo. La reducción de la jornada es muy beneficios para la conciliación de la vida laboral y para aumentar el ocio y el consumo.

III. TRABAJO POR OBJETIVOS.

Trabajar por objetivos podría parecer una solución, cuando no son trabajos relacionados con servicios o atención al público que obligan a una presencia física, pero no siempre lo es. En cierto sentido, sí que es positivo, porque marcar metas concretas a los equipos les ayuda a tener claras las prioridades y ser más eficientes en la autogestión de sus obligaciones". Sin embargo, hay empresas que tienen objetivos solo orientados a beneficios. Además, hay que tener en cuenta que un trabajador además de un deudor de trabajo es un deudor de tiempo. Por eso un autónomo puede trabajar por objetivos, pero un trabajador no. Un trabajador debe desempeñar su trabajo dentro de una jornada de trabaja establecida. De lo contrario la consecución de los objetivos podrían depender de la empresa y los horarios y las jornadas podrían ser interminables. De ahí que un trabajador debe tener un número de horas de jornada y si no ha finalizado su trabajo dentro de esta jornada, tiene el derecho de parar de trabajar y ya seguirá con el trabajo la siguiente jornada diaria. Este es el gran logro de la jornada laboral, que no nos la podemos cargar ahora con el trabajo por objetivos.

IV. JORNADAS FLEXIBLES

Cabe señalar, además, que existen trabajos, intelectuales, tecnológicos, empresas de marketing, comerciales, captación de talentos, etc., donde no es tan importante los días concretos que se esté en una oficina o teletrabajando, sino que lo importante son metas u objetivos que se deben alcanzar y de esta forma el trabajador se puede organizar su tiempo de trabajo, que puede ser igual de productivo o más que con un horario y jornada convencional. Para este tipo de trabajos sí que se podría pensar en un jornada más flexible. Esto es, no habría necesidad tal vez de establecer un número de días fijos a las semana, sino que podríamos reducir el número de horas de la jornada anual y el trabajador ya se podría organizar los días concretos que dedique a trabajar. Lo realmente atractivo para el trabajador es un horario flexible que pueda concretar el propio trabajador. Siempre respetando los descansos obligatorios durante la jornada y entre jornadas. Pero que el trabajador no tenga que estar hasta las 20.00 porque lo marque el horario laboral, sino que pueda acabar a las 17.00 si lo desea, empezando antes, decidiendo que no quiere parar 2 horas para comer, sino con 30 minutos le es suficiente. Entrando antes o saliendo antes unos días y que se pueda recuperar, quedándose otros. Es decir, trabajar menos horas y cobrar lo mismo está bien. Pero también debemos considerar la necesidad de que no tiene por qué ser una reducción en la jornada diaria igual para todos los días. Entrar a las 9.00

hasta 14.00 y luego de 17.00 a 18.30. Sino que a lo mejor un día quiero entrar a las 12.00 y trabajar hasta las 18.30, con los 15 minutos obligatorios de descanso o entrar a las 7.00 y salir a las 14.00 con los 15 minutos obligatorios de descanso. No simplemente saliendo o entrando 15 minutos antes o después, que al final no van a ningún lado. Todo lo cual se puede cuadrar en el horario con las preferencias de otros trabajadores o doblando turnos que también crea más puestos de trabajo.

V. ¿REDUCCIÓN DE HORAS O DÍAS?

Por eso, las opciones son ilimitadas. Partiendo de la base de que reducimos el número de horas laborales al año, la distribución puede adaptarse a cada sector y trabajo. Desde mantener los 5 días de trabajo actuales, pero trabajar menos horas al día que las 8 actuales. Reducir el número de días, pero manteniendo el número de horas diarias en 8 o cualquier o cualquier mezcla de las anteriores, menos días y menos horas. Pero en ningún caso se trataría como la propuesta belga. Trabajar las mismas horas en menos días. Lo que lleva a trabajar más horas al día y si que va a perjudicar la salud del trabajador, mayor estrés, ansiedad, etc. Aquí se parte siempre de aligerar las horas y la carga y por lo tanto. Menor estrés menor ansiedad. En mi opinión, la reducción de la jornada laboral a 38,5 horas a la semana para 2024 y 37.5 horas a la semana para 2025 manteniendo el mismo sueldo, obligará a las empresas bien a reducir la jornada en la misma proporción a los trabajadores a tiempo parcial o bien subirles el sueldo proporcionalmente. Por ejemplo, para un trabajador a tiempo parcial que ahora tenga una jornada del 50% sobre 40 horas (20 horas), el equivalente sería bajarle la jornada a 19,25 horas a la semana sobre las nuevas 38,5 horas o alternativa, de quererse mantener las 20 horas, habría que aumentarle el salario proporcionalmente.

Otra posibilidad sería implementar la medida sobre la jornada anual, no semanal e incrementando los días de vacaciones: De esta manera, cualquier cambio que se haga en el tiempo de trabajo en España debería plantearse en términos de jornada anual y no fijando unas horas de trabajo máximas a la semana. Dado que todos los convenios colectivos del país y la jurisprudencia consideran la jornada de trabajo en términos anuales, no tiene sentido ahora fijar una jornada laboral máxima a la semana, lo que se traduciría en una merma de la productividad de las empresas y dificultaría sus condiciones de producción, haciéndolas mucho menos competitivas.

De esta forma, la idea sería reducir la jornada laboral máxima anual, para que así el promedio de tiempo de trabajo semanal sea menor, pero eso no quiere decir que aquellos trabajadores que tienen, por ejemplo, un turno de 8 horas diarias cinco días a la semana y trabajen en cómputo 40 horas a la semana, vayan a trabajar ahora media hora menos al día. La solución pasaría por incrementar sus días de vacaciones o libranzas, para que su jornada anual se reduzca. Si hacéis la cuenta, esto supone para 2025, 2 semanas más de vacaciones o días libres al año.

VI. SECTORES CON HORARIO COMERCIAL ESPECIALMENTE SECTOR SERVICIOS Y TURISMO

Es cierto que hay otros trabajos, donde la productividad sería más difícil mantener con la reducción de jornada, como es el caso de servicios y atención al cliente y que no todos los tipos de empresas pueden reducir la semana a cuatro días, dada la naturaleza de su negocio y la necesidad de mantener un horario de comercio. Pero incluso en estos casos, se puede pensar en fórmulas que permitirían la reducción de trabajo, por ejemplo, estableciendo dos grupos de trabajadores en la plantilla unos que cubran el primer tramo del horario comercial y el segundo el segundo tramo del horario comercial y se podrían ir rotando en distintos días o semanas. En cualquier caso, que duda cabe que en estos sectores, no sólo se requeriría de un cambio cultural y de la forma de pensar de los empresarios, sino de los propios clientes. En efecto, tal vez deberíamos empezar a dejar de ver como normal que una tienda esté abierta hasta las 22.00 de la noche o que se pueda ir a un bar a cenar a las 23.00 de la noche, al menos entre semana. En El Reino Unido, en invierno, los comercios cierran a las 16 h, un horario impensable para los españoles. Sin embargo, es algo que ya hemos experimentado con la pandemia y que habrá que plantearse.

VII. ¿QUIÉN DEBE ASUMIR EL GASTO DE LA MEDIA?

En mi opinión no es un gasto que deba recaer sobre el Estado. Aunque el Estado pueda ayudar al principio, especialmente a las PYMES, por ejemplo, con el dinero presupuestado para las subvenciones a la contratación que se han demostrado ser del todo ineficaces y como se está haciendo con planes pilotos. A la larga debe ser un gasto que asuma la empresa, pues la reducción no debe mermar la productividad a la larga sino mantenerla o incluso mejorarla. Este gasto también se podría mutualizar de alguna forma a través de las aportaciones que hacen los empresarios Al FOGASA. Utilizando en parte estas aportaciones para fomentar contrataciones o sustituciones de trabajadores cuando fueran necesarias.

VIII. TELETRABAJO

El teletrabajo puede estar al servicio de la reducción de jornada, pero nunca para lo contrario. No podemos reducir las jornadas físicas y luego que en la práctica las jornadas se alarguen a través del teletrabajo. El teletrabajo no puede redundar en un alargamiento de la jornada laboral, apelando al derecho a la desconexión digital. Con mayor razón cuando se está teletrabajando. Aunque la empresa diga que es urgente, el personal no tiene la obligación de contestar hasta la jornada siguiente".

IX. ¿CÓMO SE DEBE IMPLEMENTAR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA?

Aunque quedaría bien decir que debe ser una medida negociada y acordada con los empresarios y que los convenios colectivos serían un buen instrumento para llevar a cabo la medida. Creo que sería una negociación que algunas empresas llevarían a cabo, pero la mayoría se negarían. Igual que se negaron con la jornada de las 40 horas, alegando que lastraría la productividad y que no se podría cubrir la demanda y que era imposible mantener sus empresas abiertas y ganar dinero con una jornada de 40 días. Al igual que entonces, hay que probar que los empresarios no tienen razón. Por eso en mi opinión se debe implementar por Ley. Se puede empezar de forma paulatina, como ha hecho el Gobierno, 38,5 2024, 37,5 2025 y podríamos seguir así hasta llegar al 2030 a la semana de 32 horas. También se podría hacer como se hizo con la semana de 40 horas e implementar la semana de 32 horas de golpe al partir del 2026. Pero lo que no cabe duda es que se debe hacer por Ley. Para eso está el derecho laboral para imponer a la parte más fuerte mejoras en las condiciones laborales de la parte más débil, que de otra forma la parte más fuerte nunca aceptaría.

X. Impacto en trabajadores con reducción de jornada

Los empleados que actualmente tienen una reducción de jornada, ya sea por motivos personales, familiares o de salud, podrían experimentar cambios en la proporción de su tiempo de trabajo en relación con la nueva jornada completa de 37,5 horas. Por ejemplo, si un trabajador tiene una reducción del 20% sobre una jornada de 40 horas, trabaja actualmente 32 horas semanales. Con la nueva normativa, una reducción del 20% sobre 37,5 horas resultaría en 30 horas semanales. Esto podría implicar una disminución adicional en sus horas de trabajo y, potencialmente, en su salario, a menos que se establezcan medidas para compensar esta diferencia.

Es esencial que las empresas y los representantes de los trabajadores negocien cómo se aplicarán estas reducciones para garantizar que no se vulneren los derechos de los empleados y se mantenga la equidad salarial.

XI. Impacto en trabajadores a tiempo parcial

Para los trabajadores a tiempo parcial, la reducción de la jornada laboral estándar también tendrá implicaciones significativas. Aquellos que actualmente trabajan menos de 37,5 horas semanales mantendrán su horario, pero sus horas representarán un mayor porcentaje de la nueva jornada completa, lo que se traducirá en un aumento proporcional de su salario.

Por ejemplo, un empleado que trabaja 20 horas semanales en una jornada completa de 40 horas está al 50% de la jornada. Con la nueva normativa, esas 20 horas representarían aproximadamente el 53,3% de la jornada de 37,5 horas, lo que implicaría un ajuste salarial al alza para reflejar este nuevo porcentaje.

Este cambio beneficiará especialmente a las mujeres, que representan el 75% de los dos millones de empleados con contrato a tiempo parcial en España.

XII. Consecuencias negativas para las empresas

Desde la perspectiva empresarial, la reducción de la jornada laboral presenta varios desafíos:

Reorganización de turnos y horarios: Empresas que operan en turnos continuos, como las del sector industrial, podrían enfrentar dificultades para ajustar sus horarios y mantener la eficiencia operativa. La reducción de horas podría requerir la contratación de personal adicional o la reestructuración de los turnos existentes, lo que conlleva costos adicionales.

Incremento de costos laborales: Aunque la reducción de horas no implica una disminución salarial, las empresas podrían enfrentar un aumento en los costos laborales si necesitan contratar más personal para cubrir las horas reducidas. Además, el ajuste salarial para trabajadores a tiempo parcial incrementará la masa salarial total.

Adaptación tecnológica y administrativa: La nueva normativa exige un registro digital de jornadas que garantice la objetividad, fiabilidad y accesibilidad de los datos, permitiendo el acceso remoto a los inspectores de trabajo y representantes de los trabajadores. Implementar este sistema requerirá inversiones en tecnología y formación del personal.

Competitividad y productividad: Algunas empresas temen que la reducción de la jornada pueda afectar negativamente su competitividad, especialmente si operan en mercados internacionales donde las jornadas laborales son más largas. Sin embargo, estudios en distintos países han demostrado que la reducción de la jornada laboral puede tener un impacto directo en la eficiencia empresarial. Un claro ejemplo es Islandia, que después de un proceso de negociación pasó de una jornada ordinaria de 40 horas semanales a 35-36 horas y logró que la productividad se mantuviera o incluso aumentara con el tiempo.