

LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL MÁXIMA EN ESPAÑA

José Iván Pérez López¹

INTRODUCCIÓN

A finales del siglo XIX y comienzos del XX, las jornadas laborales de 12 y 14 horas eran la norma en muchos sectores industriales, especialmente en fábricas y minas, donde las condiciones de trabajo eran duras y peligrosas. La lucha por la reducción de la jornada laboral no fue un camino fácil, sino una ardua batalla que se libró en el contexto de un creciente movimiento obrero que comenzaba a organizarse y a exigir mejoras en las condiciones de trabajo. Estas demandas no solo eran una cuestión de justicia laboral, sino también de salud y bienestar, ya que las largas horas de trabajo afectaban gravemente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

En España, el hito de la jornada laboral de 8 horas se alcanzó el 4 de abril de 1919 publicándose en la Gaceta de Madrid el real decreto que fijaba en ocho horas al día, o cuarenta y ocho semanales, la jornada máxima legal en todos los trabajos, tras la famosa huelga de *La Canadiense* en Barcelona, que paralizó la industria eléctrica de la ciudad y se extendió a otros sectores. Esta huelga, que duró 44 días, fue un ejemplo de la creciente organización y poder del movimiento obrero en España, y culminó en una victoria histórica para los trabajadores: la aprobación por parte del gobierno de la jornada laboral máxima de 8 horas, convirtiéndose en uno de los primeros países del mundo en adoptar esta medida. A pesar de estos avances, hoy en día se sigue debatiendo sobre la relación entre horas trabajadas y productividad. Según datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), más horas de trabajo no se traducen

¹ Grupo PAIDI SEJ-587 sobre Economía y fiscalidad frente al envejecimiento poblacional de la Universidad de Málaga. También ha sido realizado en el marco de las Redes de I+D+i de la Universidad de Málaga titulados: «Hacia una transformación digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales» (referencia B1-2023_031), y El proyecto de Investigación Nacional «El Sistema Español de Pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar» (referencia B1-2021_11) e investigador del Instituto Universitario de Investigación sobre “Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica” (JUVUMA). ORCID: 0009-0005-0865-0125. Correo electrónico: joseivanperezlopes@gmail.com

necesariamente en una mayor productividad. En Europa de conformidad con Eurostat, la jornada laboral media europea oscila en torno a 36,1 horas a la semana. Sin embargo, países como Alemania, Dinamarca, Finlandia o Noruega tienen una jornada más corta aunque igual de eficiente. Este proceso de cambio del que España pretende formar parte, obtiene carta de naturaleza mediante la proposición no de ley del grupo plurinacional SUMAR², el cual ha conminado al ejecutivo abrir un proceso de diálogo social que culmine con la modificación del Estatuto de los Trabajadores en relación con la reducción de la jornada de trabajo actual en España a 37,5 horas de media en cómputo anual.

1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA INTERNACIONAL DE LA JORNADA LABORAL

El artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra como derecho laboral básico y elemental no sólo el descanso sino además una limitación razonable de la duración del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), ha reconocido que el tiempo de trabajo y los períodos de descanso son aspectos clave en las relaciones laborales (convenio 01 OIT). El Tratado de Versalles de 1919 y la Declaración de Filadelfia de 1944 ya reivindicaban la no equiparación del tiempo de trabajo como producción, evitando caer en un reduccionismo mercantilista del tiempo de trabajo³. Más adelante, el art. 2.1 de La Carta Social Europea, profundiza un poco más al reconocer una duración razonable de la jornada laboral con miras a una progresiva reducción en función de la productividad y otros factores. Esta iniciativa acaba materializándose dentro del Derecho de la Unión gracias al art. 31 de la Carta de Derechos Fundamentales europeos al reconocer en su art. 31 el derecho a la limitación efectiva de la jornada laboral. Por tanto, desde el Derecho Internacional emanan dos tipos de duración de jornada: uno absoluto y otro relativo. El primero estriba en la limitación máxima de la jornada laboral, el cual no puede ser superior a 48 horas semanales según la Directiva

² Proposición no de ley, del Grupo Plurinacional SUMAR, relativa a la reducción de la jornada máxima legal de trabajo ordinario. Documento disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/D/BOCG-15-D-87.PDF

³ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), 107.^a reunión, 2018. Documento disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf

2003/88/CE⁴. El relativo, se encuentra en la mencionada Carta Social Europea, ya que encierra una carta de intenciones concreta: no trabajar en exceso.

1.1. EL CONCEPTO DE JORNADA LABORAL DENTRO DE LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE

Podría definirse la jornada laboral como el periodo de tiempo en que una persona trabajadora se encuentra a disposición del empleador o empresario. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE), ha construido un concepto comunitario de jornada laboral, definiéndolo en contraposición al período de descanso al excluirse recíprocamente ambos conceptos (STJUE C-303/98 asunto Simap). La normativa supranacional no reconoce una categoría intermedia entre los periodos de trabajo y descanso (STJUE C-14/04 asunto Della), por cuanto uno trabaja, no descansa y viceversa. Ahora bien, tal y como reconoce dicha sentencia, existen tres criterios delimitadores mínimos de la consideración comunitaria de tiempo de trabajo⁵:

- tiempo de trabajo, como todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- Tiempo de descanso, identificado de manera simple, como todo período que no sea tiempo de trabajo;
- Que la persona trabajadora permanezca en el ejercicio de su actividad laboral.

Para el TJUE, la disponibilidad del trabajador no supone per se tiempo de descanso, salvo que cumpla determinados requisitos (STJUE asunto Tyco C-266/14):

- Existencia de un periodo de tiempo en la que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario o empleador.

⁴ 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, art. 6.b: Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores: (...) la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.

⁵⁵ VILA TIerno, F., “¿Debe considerarse el tiempo de espera como tiempo de trabajo?”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2023, pág.1.

- Que dicha disposición debe comprender una situación en la que la persona trabajadora esté obligada jurídicamente a obedecer las eventuales instrucciones o mandatos del empleador o empresario, máxime cuando el empresario exige un tiempo de respuesta mínimo o la frecuencia en la que esa persona es requerida.
- Que dichos requisitos traigan causa de una relación laboral. Es decir, una relación empresario/asalariado por cuenta ajena.

2. LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA

El Estatuto de los Trabajadores, en virtud del mandato constitucional de limitación de la jornada laboral reflejado en el 40.2 CE, reconoce en su art. 34.1, al igual que la Directiva antes citada, dos periodos de jornada laboral, uno *relativo*, el cual remite directamente a lo pactado contractualmente o al convenio colectivo; y otro de carácter *absoluto*, fijando como límite las 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual. Para algunos autores, en la jornada subyacen dos elementos valorativos: un elemento cuantitativo y otro cualitativo, los cuales consisten uno en el número de horas acumuladas durante el desempeño de la actividad y otro en la distribución de las horas en las que el trabajador desempeñará su actividad⁶. El tiempo de trabajo se define como la determinación y ordenación del tiempo durante los que se desarrolla la actividad laboral, así como los tiempos dedicados a los descansos⁷. La jornada puede ser vista como una forma de explotación de la fuerza de trabajo (Marx); el periodo de un intercambio de servicios (Adam Smith) o una categoría existencial como fuente de satisfacción, realización y propósito (Viktor Frankl). En la práctica histórico-jurídica de la regulación de la jornada siempre se ha relacionado la limitación de la jornada con la salud del trabajador⁸. No obstante, el contexto en que fue implementada esa limitación de la jornada

⁶ HERNÁNDEZ, M. B., “La distribución de la jornada de trabajo en España”, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, España, 2014, pág. 2.

⁷ MEDINA, J. A., AGUILERA, J. C., POZA, A. M., Y SÁNCHEZ, F. R., “El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España”, *Fundación 1o de Mayo*, 2012, pág. 19 y ss.

⁸ *Vid.* Preámbulo del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos: El factor común a la práctica totalidad de las jornadas cuya especialidad deriva de la limitación de su duración con respecto a la jornada común es la existencia de unas condiciones de prestación de servicios cuya prolongación temporal por encima de ciertos límites puede incidir negativamente sobre la salud del trabajador; de ahí que, como novedad, se regulen, con carácter general, las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo, pasándose a continuación a las limitaciones de jornada en determinados sectores de actividad en los que las aludidas condiciones de trabajo se presentan con características concretas, y por ello la reducción del tiempo de trabajo con respecto a la jornada común debe quedar ya determinada por esta norma

fue en gran medida auspiciada por la revolución industrial y porque la práctica totalidad del trabajo era manual. Por ello, el diseño reconocido de la limitación de la jornada laboral en el Estatuto de los Trabajadores está sufriendo un merma o una reformulación atípica por la diversificación del mercado, desnaturalizándose como modelo de regulación jurídica⁹. La proyección en su máxima expresión de otros ámbitos y factores de la vida han expandido el concepto de jornada laboral. Hacemos referencia al ocio, la conciliación familiar, la formación, promoción etc..

La definición negativa de tiempo de trabajo también posee un carácter poliédrico, multidimensional¹⁰, polisémico, cuya materialización jurídica de cada una de esas caras incide en principios rectores del ordenamiento, derechos fundamentales etc.. Los cambios tecnológicos y su influencia en la organización del trabajo impiden hoy día contraponer como en el pasado al tiempo de trabajo, el tiempo libre¹¹. También aparecen otras modalidades atípicas laborales relacionadas con el tiempo de trabajo como el derecho a la desconexión digital, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, la disponibilidad de la persona trabajadora, los permisos retribuidos o la reducción de la jornada laboral. Esta nueva realidad se ha separado de la concepción de la limitación del tiempo trabajo como forma de preservación de la fuerza del trabajo. La salud del trabajador se desvincula de ese carácter instrumental como objeto de protección ligado a la producción de bienes y servicios sino que va más allá. En la actualidad, muchos son los empleadores o empresarios que no reducen la jornada laboral con ánimo de conservar la salud del trabajador para que éste se emplee de forma mantenida, continuada y estable dentro de la empresa. Hoy en día, los principales actores determinantes en este sentido se relacionan bajo los términos de productividad y eficiencia¹². Por su parte, la disrupción digital y la cuarta revolución industrial ha cambiado el paradigma de la duración de la jornada de trabajo, pues en este contexto tecnológico, se ha superado la creencia de la equivalencia entre más horas de trabajo más productividad. Al hilo de esto, la jornada

⁹ MONEREO PÉREZ, J. L., “Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo”, *Cuadernos Civitas*, Madrid, 1996, pp. 94 y ss.

¹⁰ MEDINA, J. A., AGUILERA, J. C., POZA, A. M., Y SÁNCHEZ, F. R., “El tiempo de trabajo.. ob. cit. pág. 19.

¹¹ VERÓNICA RIQUELME G., “el tiempo de trabajo”, *Temas laborales*, núm. 11, 1999, pág. 5.

¹² La reducción de la jornada de trabajo coincide con el aumento de producción por hora y aunque pueda verse favorecido por el perfeccionamiento de algunas máquinas, los resultados se obtienen por la mayor agilidad de los agentes que intervienen en la producción: los trabajadores aportan todas las mañanas una mayor carga de energía, exista o no una prima a la producción, y trabajan mejor y de una manera más responsable, *Vid.* TERRADILLOS, E., “El debate sobre la reducción de la jornada laboral”, *IALES Y TR*, 2021, pág. 259 y ss.

media establecida en convenios colectivos en España se sitúa en 1.748,5 horas anuales, lo que se traduce en una jornada semanal de 38,5 horas aproximadamente¹³. Esta tendencia materializa la necesaria disminución de la jornada laboral máxima sin merma en la productividad.

2.1. JORNADA LABORAL, SALARIO Y PRODUCTIVIDAD

Según datos provenientes del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, el 12% de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva tiene una jornada laboral de menos de 37,5 horas, ello supone 2,5 horas menos del límite legal reconocido en el art. 34 ET. También existe otras limitaciones legales relacionadas con los periodos de distribución de la jornada, tal y como dispensa los apartados 3 y 4 del art. 34 ET. Con ello advertimos que ya existe una tendencia natural favorable a la reducción de la jornada máxima pues de los 3.110 convenios colectivos registrados en España, tan sólo 168 tienen una jornada de 39,5 y 40 horas. La inmensa mayoría de personas trabajadoras en España (unas 4,8 millones), tienen jornadas laborales comprendidas entre 38,5 y 39,5 horas semanales¹⁴. De reducirse la jornada laboral a 37,5 horas, independientemente de la negociación colectiva, se aplicará al 75% de los trabajadores españoles y su tiempo de trabajo se reducirá un 2,8%¹⁵. Por sectores, la construcción, la industria y trabajadores relacionados con la instalación de maquinaria serán los más beneficiados por la reducción de la jornada laboral ya que su actividad conlleva un esfuerzo predominantemente físico con jornadas más largas.

Respecto a la productividad y el salario, durante el periodo 1995-2022, la productividad por persona asalariada aumentó un 15,3%, sin embargo, la remuneración

¹³ Según datos del Ministerio del Trabajo, para las empresas cuya jornada se aproxima a la media del sector (1.751,56 horas), la reducción a 38,5 horas no tendría impacto, pero sí lo tendría en 2025 al aplicar las 37,5 horas, lo que supondría una reducción de 39,06 horas en términos anuales. Sin embargo, para aquellas empresas que mantienen una jornada de 40 horas, la reducción implicaría una disminución de 68,11 horas al año para 2024 y de 45,66 horas para 2025, sumando un total de 113,77 horas menos al año en su jornada laboral. Datos disponibles en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12676672/02/24/la-jornada-de-375-horas-afectara-al-94-de-trabajadores-con-convenio.html>

¹⁴ Datos disponibles en: <https://www.elimparcial.es/noticia/260527/economia/los-empresarios-rechazan-la-reduccion-de-la-jornada-laboral.html>

¹⁵ Impacto de la reducción laboral en las PYMES. Documento disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cepyme.es/storage/2024/07/informe-jornada-laboral-DEF.pdf>

tan sólo un 1,2%, lo que supone un argumento favorable a la reducción de la jornada laboral máxima ya que, en términos salariales no se pronostica un esfuerzo de adaptación empresarial intenso, más bien lo contrario¹⁶. No obstante, según datos provenientes de la OCDE, la productividad laboral en España se ha ido deteriorando considerablemente durante las décadas¹⁷. En España se trabaja una media de 1.695 horas anuales pero su productividad por hora es del 31,5%. Si comparamos esa media con la de otros Estados miembros nos encontramos con que los países que menos horas trabajan anualmente son los más productivos¹⁸ V. Gr.: Noruega (1424 anuales con una productividad por hora del 79,9%); Alemania (1363 horas anuales con una productividad por hora del 42,9%) y Dinamarca (1410 horas anuales con una productividad por hora del 55,3%). Se muestra una relación productividad/reducción de jornada de trabajo positiva, habida cuenta de los datos arrojados. Ahora bien, ello supone un coste de transición hacia dicha jornada, en parámetros de productividad específica y de viabilidad empresarial¹⁹.

3. LA INICIATIVA PROPUESTA POR LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS PSOE-SUMAR DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL MÁXIMA EN ESPAÑA

Los grupos parlamentarios progresistas pertenecientes al Partido Socialista Obrero Español y la coalición SUMAR, pretende reducir de forma escalonada y progresiva en el tiempo, la jornada máxima de trabajo en dos tramos: el primero de 40 a 38,5 horas semanales en 2024, y el segundo de 38,5 a 37,5 para 2025. Sin duda, el tramo más contundente será el segundo, pues la mayoría de los convenios colectivos recoge una

¹⁶ Sin embargo, otros estudios sugieren que para lograr este pronóstico favorable, la iniciativa de reducción de la jornada requerirá de medidas compensatorias, pues de lo contrario, en términos económicos, podría producirse un aumento de los costes laborales equivalente al 1,5% del PIB, que restaría en torno a 7 décimas al crecimiento medio anual del PIB durante el próximo bienio y 8 al del empleo. Estudio disponible en: file:///C:/Users/Patvan/Downloads/Rafael_Domenech_Reducccion_de_la_jornada_laboral_y_productivida_d_Actualidad_Economica_El_Mundo_WB.pdf

¹⁷ Vid. PIB por horas trabajadas en 1991 y 2021. Ministerio de Trabajo y Economía Social, “Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España”, 2024, pág. 27.

¹⁸ EAE Business School, “La productividad del trabajo y la conciliación laboral”. Disponible en: [https://www.eae.es/actualidad/noticias/cada-espanol-trabaja-una-media-de-1695-horas-cada-ano-pero-su-productividad-por-hora-es-del-315#:~:text=del%2031%2C%25%25-.Cada%20espa%C3%B1ol%20trabaja%20una%20media%20de%201.695%20horas%20cada%20a%C3%B1o.hora%20es%20del%2031%2C%25%25&text=Alemania%20\(1.363%20horas\)%2C%20Dinamarca,79%2C9%25%2C%20respectivamente.](https://www.eae.es/actualidad/noticias/cada-espanol-trabaja-una-media-de-1695-horas-cada-ano-pero-su-productividad-por-hora-es-del-315#:~:text=del%2031%2C%25%25-.Cada%20espa%C3%B1ol%20trabaja%20una%20media%20de%201.695%20horas%20cada%20a%C3%B1o.hora%20es%20del%2031%2C%25%25&text=Alemania%20(1.363%20horas)%2C%20Dinamarca,79%2C9%25%2C%20respectivamente.)

¹⁹ CONDE-RUIZ, J. I., LAHERA, J., Y VIOLA, A., “¿Cómo reducir la Jornada Laboral?”, *FEDEA*, núm. 2, 2024, pág. 11.

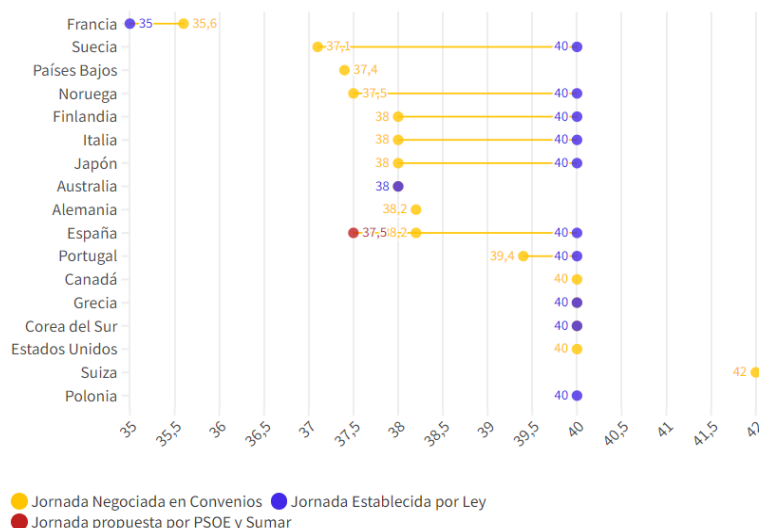
jornada laboral máxima en torno al primer tramo. Para la consecución de este objetivo se requerirá que el trámite parlamentario correspondiente desemboque en una norma con rango de ley que modifique el apartado 1 del artículo 34 ET. Los sindicatos UGT y CCOO²⁰ se han hecho eco de dicha iniciativa, los cuales reivindican la reducción de la jornada laboral incluso mayor que la propuesta por PSOE-SUMAR, con el establecimiento de una jornada de 32 horas semanales sin disminución salarial²¹. Sin embargo no dejan claro si dicha reivindicación la exigen por ministerio de la ley o por medio de la negociación colectiva. Los motivos que justifican dicha reducción, según CCOO y UGT, estriban en la transformación del mundo productivo, económico y social, impulsadas por las transiciones digital y ecológica, y su contribución al aumento de la productividad y en consecuencia de mayores beneficios empresariales. También aducen dicho cambio por razones de distribución de la riqueza y su subordinación al interés general.

Otras justificaciones se relacionan con la conciliación de la vida personal y laboral y en definitiva lograr potenciar otras dimensiones de la vida de la persona trabajadora que no se relacionen con el empleo. La distribución puede ser, bien redistribuyendo la jornada laboral a 4 días, aumentando los periodos de descanso, o reduciendo la jornada diaria de trabajo a 6,4 horas/día. Algunos autores sugieren la aplicación del segundo tipo como forma preferente²². La implementación de dicha reducción dejaría la jornada laboral más uniforme respecto a la media de jornadas laborales de los Estados miembros:

²⁰ los sindicatos más representativos en el ámbito nacional son UGT y CC.OO, la asociación empresarial más representativa en nuestro país es la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), a la que está adherida la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

²¹ UGT CCOO, “¡llegó el momento de reducir la jornada laboral!”. Documento disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ugt.es/sites/default/files/Reduccion-jornada-laboral-37h-UGT-CCOO.pdf>

²² Vid. CUESTA, H. Á., “El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 ho 4 días semanales”, *Noticias CIELO*, núm.5, 2024, pág. 2.

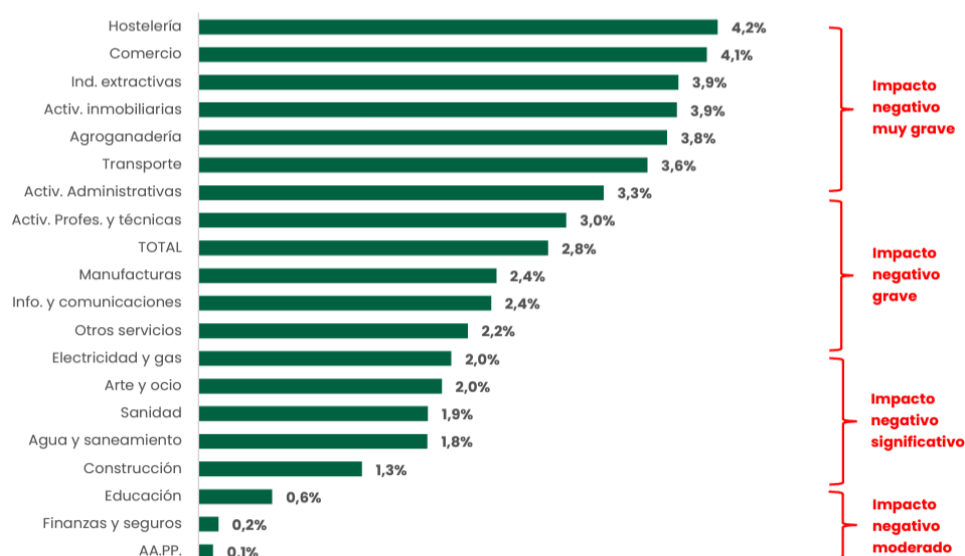


3.1. VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA IMPLANTACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL MÁXIMA EN ESPAÑA

La más llamativa y obvia ventaja de implantarse dicha medida será el aumento en la calidad de vida de las personas trabajadoras. La reducción de la jornada implica una reducción de estrés, esfuerzo y trabajo así como mayor disponibilidad del tiempo libre. Así mismo, mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal y la salud mental y física de las personas trabajadoras. También generará un cambio en la cultura laboral actual y en la percepción social sobre la jornada de trabajo, ya que persiste la arraigada creencia equivocada de que cuanto más extensa sea la jornada laboral, mayores serán los beneficios. Esta equivalencia jornada/productividad basada exclusivamente en unidades cronológicas de actividad, es una falacia histórica que toca superar. La actividad laboral humana, entendida como modo de producción, no tiene carácter lineal. El ritmo de trabajo tiende a ser descendiente debido al desgaste biológico que genera su mantenimiento de ejecución constante en el tiempo. Por ello, el factor de la eficiencia, vista como la otra cara de la productividad, se ve gravemente mermada si se mantienen jornadas excesivas generando el desgaste de los trabajadores y descendiendo su rendimiento. También reduce el absentismo laboral y el desgaste profesional o *burnout*.

Como inconvenientes, principalmente pivotan alrededor de los empleadores o empresarios mayoritariamente PYMES, pues enfrentan gastos derivados del aumento del salario; aumento de plantilla para compensar las horas reducidas que no pueden

redistribuirse con la plantilla preexistente; dificultad adicional para conciliar los periodos de descanso de las personas trabajadoras y el horario de apertura y cierre del negocio. A modo de ilustración, mostramos el impacto de la reducción de la jornada laboral por sectores:



Fuente: Impacto de la reducción de la jornada laboral en la PYME²³.

Como puede mostrarse en el gráfico, lo sectores más afectados serán la hostelería, el comercio, actividades inmobiliarias y en definitiva, los relacionados con el sector servicios. Otros sectores como el de la educación, finanzas se verán menos perjudicados. También se debe tener en cuenta la productividad de la PYME en la actualidad, ya que está un 3% por debajo de la productividad del 2023, y estancada desde 2015. Este pronóstico productivo unido a este próximo cambio puede comprometer la productividad de las PYMES incidiendo negativamente en el empleo y el mercado laboral. La mirada escéptica de las patronales CEOE y Cepyme sobre la reducción de la jornada laboral, se debe también a la unilateralidad de la medida, ya que es desde el Gobierno y el Ministerio del Trabajo por donde se pretende imponer esta medida y no tanto el diálogo social entre los legítimos actores de la negociación colectiva. Por ello, tanto la actual Ministra de Trabajo (Yolanda Díaz) y el secretario de Estado de dicho Ministerio (Joaquín Pérez Rey), han propuesto a la patronal un plan de acompañamiento,

²³ Más datos disponibles en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpegglefindmkaj/https://cepyme.es/storage/2024/07/informe-jornada-laboral-DEF.pdf](https://cefaiidnbmnnnibpcajpegglefindmkaj/https://cepyme.es/storage/2024/07/informe-jornada-laboral-DEF.pdf)

asesoramiento y formación para las PYMES. En dicho plan se contemplará la posibilidad de que las PYMES se beneficien de bonificación en aquellas contrataciones que traigan causa de la reducción de la jornada laboral.

CONCLUSIONES

Desde la Unión Europea, bien por medio de sus distintas disposiciones normativas o bien por la influencia de la transformación del entorno sociolaboral, se está viviendo un cambio en la forma de ver el trabajo. La proyección simplista de la actividad laboral como mera prestación de servicios ha evolucionado. Desde la perspectiva del empleador o empresario, la persona trabajadora no supone un instrumento de explotación o un recurso productivo similar a los útiles de trabajo, maquinaria o materias primas. Desde el siglo XX se ha ido transformando dicha perspectiva, en el sentido de valorar a la persona trabajadora como capital humano integrante de la empresa. Ahora ostenta la condición de acreedor de derechos laborales concretos que se proyectan más allá del lugar de trabajo. La concienciación empresarial sobre el cuidado social de la persona trabajadora ha impregnado la jornada laboral en el sentido de dotarla de criterios de duración que respondan a necesidades racionales basadas en la eficiencia, la productividad y la salud de la persona trabajadora. Superada la convicción general del binomio productividad/jornada, empiezan a cobrar protagonismo los mencionados criterios. Desde la perspectiva de la persona trabajadora, la reducción de la jornada laboral potencia sus cualidades en el trabajo, volviéndola más eficiente e incidiendo positivamente en otros ámbitos de su vida, relacionados con la conciliación familiar, la vida privada, el descanso o la salud y bienestar. De conformidad con los datos arrojados por el mapa de negociación colectiva, se observa una tendencia de reducir la jornada laboral, tendencia que reclamará la reducción de la jornada laboral a golpe de ley si la ausencia de consenso entre patronal y sindicato no resuelven sus diferencias, máxime en aquellos trabajos predominantemente físicos. Los datos de la OCDE, parece avalar la tesis progresista favorable a la modificación del artículo 34 ET, ya que los datos son favorables y contribuyen positivamente a la productividad, extremo determinante sobre el que gira toda la polémica relacionada con la reducción de la jornada laboral máxima. Si los países europeos con la mayor productividad de Europa tienen jornadas de trabajo de 4 días,

España tendrá que tomar cartas en el asunto y potenciar esta iniciativa promovida por el grupo PSOE-SUMAR.

No obstante, la modificación del Estatuto de los Trabajadores requiere previsión, control y supervisión por parte de sus promotores pues la situación productiva en algunos segmentos del tejido empresarial estatal requerirán del Estado apoyo financiero para transicionar las plantillas de sus trabajadores y lograr un proceso de adaptación con todas las garantías. Se sugieren la creación de paquetes de medidas concretos como subvenciones, bonificaciones, deducciones específicas para aquellos sectores productivos donde exista resistencia al cambio debido a su dependencia a una jornada laboral con mayor número de horas V. Gr.: la hostelería, el sector servicios, transporte o agro-ganadería. A pesar de estos retos, la tendencia hacia una jornada laboral más corta, con una mejor organización del tiempo y el uso de nuevas tecnologías, podría ser clave para avanzar hacia un modelo laboral más sostenible y competitivo en España acorde con nuestros homólogos europeos.

BIBLIOGRAFÍA

Conde-Ruiz, J. I., Lahera, J., y Viola, A., “¿Cómo reducir la Jornada Laboral?”, FEDEA, núm. 2, 2024.

Cuesta, H. Á., “El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 ho 4 días semanales”, Noticias CIELO, núm.5, 2024.

Hernández, M. B., “La distribución de la jornada de trabajo en España”, Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, España, 2014.

Medina, J. A., Aguilera, J. C., Poza, A. M., y Sánchez, F. R., “El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España”, Fundación 1o de Mayo, 2012.

Monereo Pérez, J. L., “Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo”, Cuadernos Civitas, Madrid, 1996.

Verónica Riquelme G., “el tiempo de trabajo”, Temas laborales, núm. 11, 1999.

Vila Tierno, F., “¿Debe considerarse el tiempo de espera como tiempo de trabajo?”,
Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 2, 2023.

Submetido em 20.07.2024

Aceito em 15.08.2024