

Mayo 2021

Servicio de Estudios
de la Confederación



**POR UNA
JORNADA LABORAL DE
32 HORAS SEMANALES**

RESUMEN EJECUTIVO

La reducción de la jornada laboral ha sido una reivindicación tradicional de la clase trabajadora y constituye, en el momento actual, una demanda necesaria y justa, a la vista de la evolución que ha tenido en las últimas décadas, de los resultados económicos alcanzados y de la desigual distribución de los mismos. Además, representa una importante palanca para impulsar un nuevo modelo laboral y productivo, que genere más empleo y de mayor calidad, y que cobra especial relevancia en la coyuntura presente, tras el negativo impacto socioeconómico de la pandemia de COVID-19.

De esta forma, se convierte en una pieza central para combatir uno de los problemas más recurrentes de nuestro mercado laboral: la elevada tasa de desempleo estructural que soportan miles de familias españolas, expresándose además con indiferencia del ciclo económico. En añadido, un acortamiento de la jornada permitiría una mayor conciliación de la vida laboral y personal, además de favorecer la adopción de hábitos y estilos de vida más saludables, lo cual representan factores necesarios para definir proyectos de vida más igualitarios y sostenibles.

Por todo ello, se propone reducir la jornada legal a tiempo completo a 32 horas semanales sin reducción salarial, una actuación sin duda ambiciosa pero realista, teniendo en cuenta la evolución de la productividad en las últimas décadas y los cambios tecnológicos producidos y previstos. El desarrollo de esta propuesta, ligada a un mantenimiento de los niveles salariales y la adopción de otras medidas complementarias, exige un proceso de negociación e implementación consensuado y progresivo, por lo que más allá de los cambios legislativos que implica, el diálogo social y la negociación colectiva se convierten en instrumentos esenciales para asegurar la eficacia y potenciación de los efectos positivos de esta medida.

SUMARIO

<i>1. Introducción: una oportunidad inaplazable</i>	<i>5</i>
<i>2. Perspectiva histórica y experiencias recientes: del gran salto a la paralización</i>	<i>7</i>
<i>3. El tiempo de trabajo en España: escasos avances pese a las ganancias de productividad</i>	<i>10</i>
<i>4. Flexibilización de la jornada y horas extras</i>	<i>13</i>
<i>5. Comparativa europea</i>	<i>16</i>
<i>6. Las razones de una reducción</i>	<i>19</i>
<i>6.1 Redistribución del empleo</i>	<i>20</i>
<i>6.2 Dimensión social del tiempo y calidad de vida</i>	<i>22</i>
<i>6.3 Una palanca para impulsar la igualdad de género</i>	<i>23</i>
<i>6.4 Reducción de la presión medioambiental</i>	<i>26</i>
<i>7. Una necesidad redistributiva: jornadas más cortas sin reducción de salario</i>	<i>28</i>
<i>8. Digitalización: gobernanza del futuro del trabajo</i>	<i>31</i>
<i>9. Conclusiones y propuestas de articulación: por una jornada laboral de 32 horas semanales</i>	<i>34</i>
<i>Anexo</i>	<i>37</i>

1. Introducción: una oportunidad inaplazable

La reducción del tiempo de trabajo supone una de las principales reivindicaciones históricas por parte de las organizaciones sindicales, en el camino de hacer posible las máximas de trabajar menos horas para vivir mejor y trabajar menos para trabajar todos y todas, ofreciendo así soluciones a un mundo en el que el trabajo es un bien escaso y la productividad se incrementa como consecuencia de los procesos de automatización y digitalización.

Más allá de los avances, paralizaciones y retrocesos experimentados en este aspecto, la limitación del tiempo de trabajo se constituye como un derecho básico resultado de reivindicaciones sindicales históricas. El artículo 2 de la Carta Social Europea¹ insta a los Gobiernos a fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo, algo que se consigue reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes. Un vínculo entre productividad laboral y tiempo de trabajo totalmente roto desde hace aproximadamente tres décadas, en el marco de una agenda política y económica neoliberal donde el progreso ya no se identifica con una mejora de las condiciones de trabajo y de vida, y que apuesta por un permanente incremento de la flexibilidad laboral como fundamento de una competencia ficticia, que hace recaer el peso de cualquier ajuste sobre las personas.

Para UGT, España necesita dar un paso adelante, tan ambicioso como justo, que rompa el estancamiento experimentado en los últimos tiempos. En este sentido, introducimos una propuesta de reducción de la jornada laboral sin reducción salarial, que debería ser abordada a través del Diálogo Social.² Una propuesta razonable en tanto no solo reclama un amplio periodo de negociación, sino también cierta flexibilidad en su implementación, en el sentido de que, a pesar de llevarse a cabo a través modificaciones en la legislación nacional, debe ajustarse posteriormente a la realidad de cada sector, siendo, por tanto, la negociación colectiva un instrumento esencial para la adaptación y potenciación de los efectos positivos derivados según las características de cada actividad económica.

En añadido a los objetivos estructurales que se persiguen con esta propuesta, la disminución de la jornada de trabajo serviría también como respuesta a la coyuntura actual, promoviendo una redistribución del empleo existente en el marco de las políticas de reconstrucción económica y social que exige la crisis derivada del COVID-19. Por tanto, se constituiría como una palanca para recuperar el empleo e impulsar un nuevo modelo productivo y laboral más justo y sostenible, ofreciendo una salida a la crisis en línea con el cumplimiento de la agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 (ODS 2030), al promover el pleno empleo y el trabajo decente (Objetivo nº8); y el Pilar Europeo de Derechos Sociales, en defensa de un empleo estable y de calidad.

¹ Véase la Carta Social Europea, revisada, 1996. (<https://bit.ly/3uygin3>)

² En el siguiente informe, la OIT resalta el rol del diálogo social como una herramienta fundamental a la hora de lograr acuerdos que impliquen una reducción de la jornada de trabajo: <https://bit.ly/3b4FREf>

La crisis del COVID-19 también ha puesto de manifiesto la necesidad de abordar con cierta urgencia los desafíos asociados al proceso de digitalización de la economía, que si bien pueden suponer una amenaza para el empleo y las condiciones del mismo, también ofrecen oportunidades. En este sentido, las ganancias de productividad esperadas en numerosos sectores deben servir para dotar de más sentido aún si cabe la propuesta de reducir el tiempo de trabajo. Sin embargo, puesto que la tecnología no es neutral, será necesario situar en el centro de la agenda política la gobernanza de dicho proceso, donde los agentes sociales deben jugar un papel clave en la configuración del futuro del trabajo, asegurando una transición que repercuta en una mejora del empleo y la calidad de vida de todos y todas.

En cuanto a la estructura expositiva que sigue este documento, se compone de ocho apartados que suceden a esta introducción. En primer lugar, se ofrece una perspectiva histórica sobre los avances en materia de reducción de la jornada laboral, seguido de dos apartados que sirven para contextualizar en qué punto se encuentra España en la actualidad y otro que compara su situación respecto a la Unión Europea (en adelante, UE)³. Posteriormente, se exponen los argumentos principales en defensa de una reducción de jornada, vinculados a la redistribución del empleo, la mejora de la calidad de vida, la reducción de las desigualdades de género y la construcción de un modelo económico y social más sostenible. El siguiente punto aborda las razones por las cuales la reducción de jornada debe darse sin reducción salarial, mientras que el penúltimo apartado analiza la relación entre el tiempo de trabajo y el proceso de digitalización, cuyas ganancias de productividad asociadas deben servir para impulsar jornadas de trabajo más cortas. Para concluir, se recogen los aspectos más destacados y se proponen posibles líneas de articulación de nuestra propuesta, basada en una jornada semanal de 32 horas.

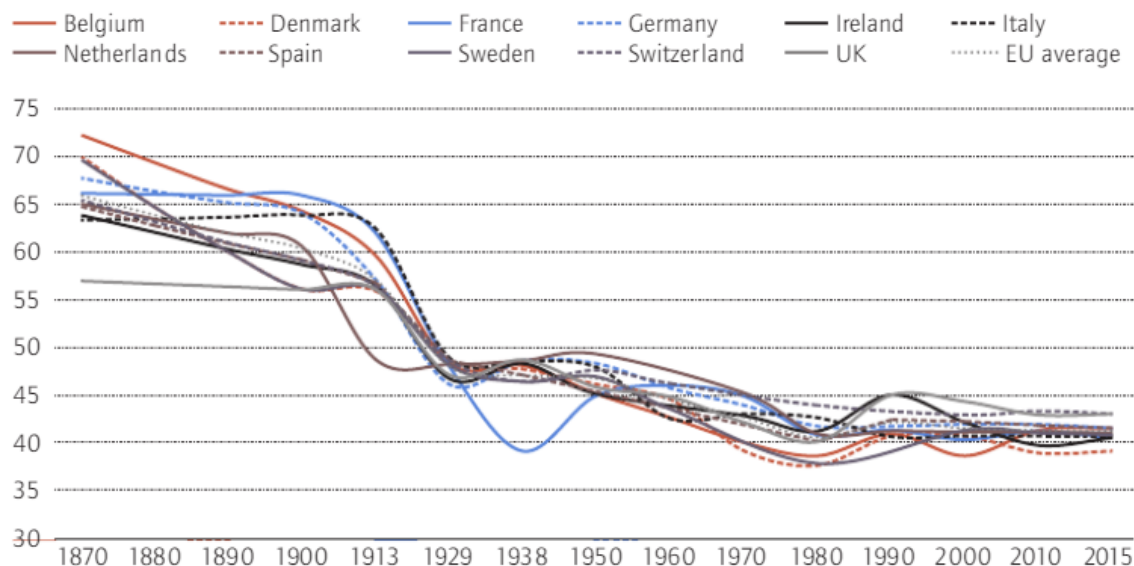
³ Como consecuencia del impacto en el empleo y las horas trabajadas que ha generado la pandemia del COVID-19, el presente documento utiliza series temporales que abarcan hasta el año 2019, puesto que se entiende que los datos de 2020 están puntualmente determinados por la coyuntura descrita.

2. Perspectiva histórica y experiencias recientes: del gran salto a la paralización

Desde que Robert Owen formulase en 1817 el famoso lema 8 horas de trabajo, 8 horas de ocio, 8 horas de descanso, la reducción del tiempo de trabajo se erigió como una de las principales líneas de actuación del movimiento obrero y sindical. La motivación inicial fue reducir las extenuantes jornadas laborales que soportaban los trabajadores y trabajadoras desde que se consolidase la Revolución Industrial, llegando a superar las 60 horas semanales en muchos países europeos durante el siglo XIX (gráfico 1). No obstante, en esta época también se lograrían notables avances en este sentido, como la fijación de una jornada máxima de 10 horas diarias en Reino Unido (1847) o la extensión de la jornada de 8 horas en algunos sectores económicos de EEUU, tras las huelgas masivas convocadas el 1 de mayo de 1886.

Ya en el siglo XX, España sería pionera en Europa en la aplicación de la jornada de 8 horas, concretamente el 1 de octubre de 1919, a consecuencia de la huelga que tuvo lugar en la central eléctrica 'La Canadiense', en Barcelona. Ese mismo año, la OIT, en el Convenio nº 1 sobre horas de trabajo en la industria (ratificado por España el 22 de febrero de 1929), establecía también un máximo de 8 horas por día y 48 horas semanales. Más adelante, a través del Convenio nº 47 (1935)-aún no ratificado por España- finalmente reducía el límite semanal a 40 horas, motivado en este caso por la necesidad de repartir el empleo durante la Gran Depresión.

Gráfico 1 - Promedio horas anuales en trabajos a jornada completa
Europa. Sector Industrial, 1870-2015.



Fuente: De Spiegelaere & Piasna (2017)⁴

⁴ El gráfico se incluye en el informe 'The why and how of working reduction', publicado por el European Trade Union Institute (2017). Se utilizan distintas fuentes según el periodo histórico y se puede consultar en el siguiente enlace: <https://bit.ly/2RvfYq8>

Una vez finalizada la II Guerra Mundial (II GM), coincidiendo con la etapa de mayor apogeo del sistema capitalista, se inicia un régimen de acumulación basado en incrementos de la productividad laboral y la demanda interna, dentro de un pacto social que permitía un reparto justo de la renta entre beneficios y salarios. En este contexto, se produjeron nuevos avances en la reducción del tiempo semanal de trabajo en Europa, bajando del umbral de las 45 horas. Como argumentan Huberman y Minns⁵, esto fue posible gracias a la presión ejercida a los gobiernos por parte del tejido sindical europeo.

Sin embargo, la evolución experimentada desde que finalizase la II GM es poco significativa con respecto a la fase anterior, ya que en los últimos 70 años ningún país ha conseguido reducir la jornada legal en más de 10 horas. Como señalan De la Fuente y Bernat⁶, el hecho de que en ese mismo periodo temporal haya tenido lugar un crecimiento notable de la producción y productividad, muestra como la posibilidad de reducir las jornadas de trabajo depende más de la configuración política y social que de causas técnicas asociadas al propio funcionamiento económico.

Por tanto, lejos de cumplirse el pronóstico de Keynes⁷, que llegó a vaticinar que en 2030, a consecuencia del desarrollo económico, podríamos satisfacer nuestras necesidades esenciales trabajando solamente 3 horas al día (15 horas semanales), lo cierto es que en el siglo XXI ni siquiera se ha logrado rebajar en la mayoría de regiones del mundo el límite fijado por ley de las 40 horas semanales (véase Anexo,G1), más allá de algunos ejemplos en Europa, donde se establece un tope de 35 horas semanales en países como Francia, Suiza o Alemania.

Esto es resultado del estancamiento que se observa a partir de la década de los ochenta, marcado por un nuevo régimen de acumulación con cada vez más problemas de encontrar espacios sostenibles de revalorización, más conectado globalmente y acondicionado a las continuas fluctuaciones de la demanda. También se produce un proceso de terciarización de las economías asociado a una extensión de las jornadas laborales y la aparición de horarios flexibles y atípicos, derivado de las presiones anti sindicalistas y la extensión de un nuevo modelo laboral que reclama altos niveles de flexibilidad a los empleados y empleadas, atacando de forma directa a la soberanía sobre el tiempo de los mismos.

No obstante, en los últimos tiempos también podemos encontrar experiencias y propuestas ambiciosas de reducciones de la jornada laboral, aunque casi ninguna de ellas ha tenido lugar a partir de cambios en la legislación nacional, a pesar de algunos casos como el de Nueva Zelanda, donde el pasado año la ministra Jacinta Ardern propuso establecer una semana laboral de 4 días; o el ejemplo de Alemania, donde a finales del verano pasado se sopesó, como respuesta a la crisis derivada del COVID-19, la adopción de una jornada laboral de 30 horas distribuidas en 4 días.

5 Huberman y Minns (2007): *The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000* (<https://bit.ly/3aZnwsq>).

6 De la Fuente y Bernat (2016): *Significado histórico y actualidad de las políticas de reducción del tiempo de trabajo* (<https://bit.ly/3eSLTZL>).

7 Keynes (1930): *Economic Possibilities for our Grandchildren* (<https://bit.ly/3b3vIld>)

A nivel empresa, una de las experiencias más destacables⁸ la encontramos en la planta alemana de Volkswagen, que en 1993, como consecuencia de un problema de exceso de capacidad, acordó reducir la semana laboral de 36 a 28,8 horas, con el objetivo de evitar el despido de un tercio de los empleados. Aunque inicialmente venía acompañado de una reducción salarial de los trabajadores y trabajadoras, el sindicato IG Metall llegó a un acuerdo por el cual se consiguió una posterior subida salarial, por lo que la financiación de la reducción de la jornada fue compartida también con la empresa. Así, 6 años después, una vez solucionado el problema que lo motivó, el acuerdo finalizó y la empresa retornó a los esquemas de trabajo anteriores. Un caso similar, aunque más reciente, tiene lugar en el sector metalúrgico alemán, donde el mismo sindicato, IG Metall, consiguió firmar en 2018 un convenio colectivo por el cual los trabajadores y trabajadoras podían acogerse a una jornada laboral de 28 horas semanales, 7 horas menos que lo que trabajaban hasta entonces.

Por otro lado, también podemos identificar un ejemplo reciente en la ciudad de Gotemburgo (Suecia), donde en 2015 se inició un proyecto piloto que duró 23 meses por el cual las empleadas de una residencia de ancianos pasaron a trabajar 6 horas diarias (30 semanales), dos menos que en su jornada habitual y sin que ello supusiera una reducción del salario percibido, aunque en este caso fue financiado de forma íntegra por fondos públicos. Como resultado, se lograron mejoras en las condiciones de salud de las trabajadoras y disminuyó el número de bajas por enfermedad; mientras que la calidad del servicio prestado y la productividad de las empleadas también se incrementaron. Por último, en la misma ciudad, la planta Toyota introdujo en 2002 una jornada laboral de 30 horas en turnos de 6 horas, logrando también aumentos en los niveles de productividad laboral.

⁸ Las experiencias de reducción de jornada citadas en el texto se extraen del informe 'The Shorter Working Week: A Radical and Pragmatic Proposal' (2019), elaborado por el grupo de investigación británico Autonomy. En él se incluyen otros estudios de caso de reducción de jornada y se profundiza más sobre los beneficios y algunos efectos indeseados asociados a cada una de estas experiencias. Se puede consultar en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3vGTwsZ>

3. El tiempo de trabajo en España: escasos avances pese a las ganancias de productividad

Como se reflejó en el apartado anterior, el tiempo de trabajo en nuestro país ha seguido patrones similares al del resto de países europeos. No obstante, a partir de la base de datos que proporciona el economista Leandro Prados de la Escosura⁹, podemos indagar más acerca de su evolución. El gráfico 2 incluye el progreso de las horas trabajadas por trabajador equivalente a tiempo completo, evitando así el efecto en el promedio que conllevaría la contabilización del empleo a tiempo parcial. Además, se ofrece también una comparativa de la evolución respecto a la productividad laboral por trabajador a tiempo completo. Más allá de ofrecer un análisis pormenorizado de los factores que explican ambas variables, una cuestión que sobrepasa el objeto de estudio de este trabajo, podemos distinguir distintas fases en torno a la evolución experimentada.

Una primera etapa que se extiende hasta la finalización de la I GM, donde las horas trabajadas anuales muestran una evolución irregular, aunque acaban reduciéndose un 4,7% respecto a 1850; una segunda que abarca hasta el inicio de la Guerra Civil, con avances más significativos (-6,75%); posteriormente, un tercer periodo que engloba 2 décadas marcadas por un estancamiento en torno a las 2.500 horas anuales; después, una cuarta etapa (1955-1990) donde las horas anuales experimentan una caída notable (-27%), rebajando incluso la barrera de las 1.900 horas anuales; y, por último, una última fase que se corresponde con los últimos 30 años y que rompe la dinámica que le precede, al registrarse un aumento del 2%. Así pues, en 2019 se trabajó -en promedio- 38 horas más que 1990, un dato que nos evidencia el retroceso experimentado en las últimas décadas, mostrándose como el único periodo observado en los últimos 170 años donde el tiempo de trabajo no ha disminuido.

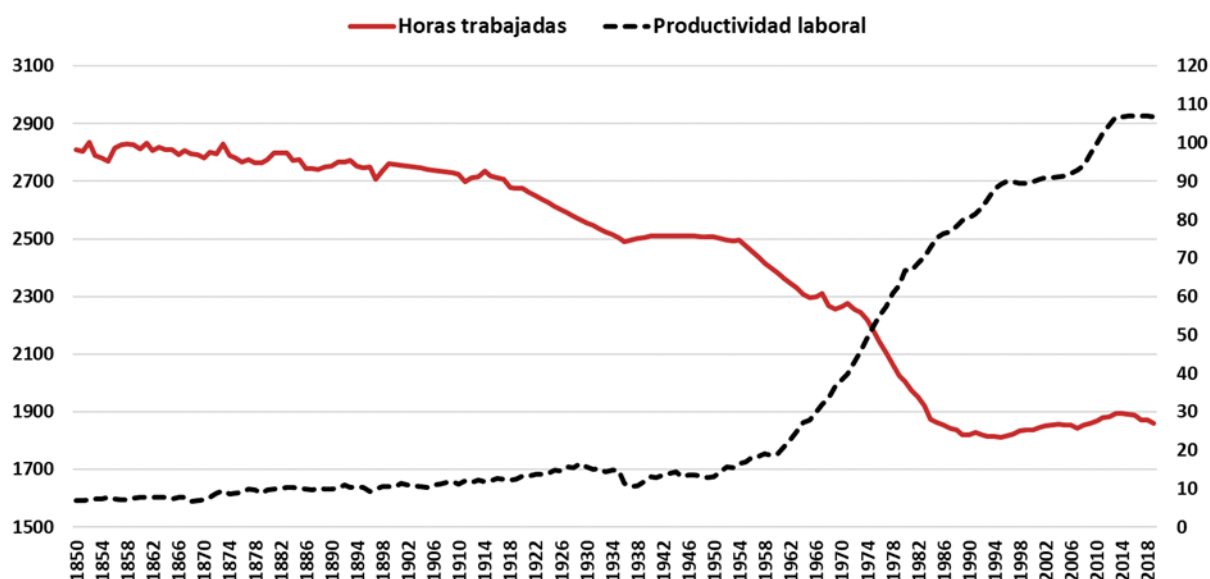
Si incorporamos en la ecuación la evolución de la productividad, las conclusiones son aún más desfavorables. Mientras que históricamente ambas variables han seguido una evolución pareja, traducándose las ganancias de la productividad del trabajo en disminuciones del total de horas anuales a tiempo completo, esta relación se resquebraja a partir de mitad de los años ochenta, estableciéndose incluso un vínculo positivo entre ambos indicadores en términos de correlación¹⁰, por lo que la mejora en la eficiencia del factor trabajo deja de repercutir en horarios más reducidos a jornada completa.

⁹ Se ha utilizado el método de interpolación para enlazar las series correspondientes a la Contabilidad Nacional, mientras que para el periodo que precede a la existencia de esta fuente, se emplean datos de distintas investigaciones. En el siguiente enlace se puede consultar la información metodológica, además de poder acceder a la serie histórica de un conjunto variado de indicadores: <https://bit.ly/3uqDnYA>

¹⁰ El coeficiente de correlación entre ambas variables es de +0.72 en el periodo 1985-2019; mientras que en toda la serie anterior se registra un coeficiente de -0.91.

Gráfico 2 –

Horas totales anuales por persona trabajadora equivalente a tiempo completo (eje izdo)
VAB por trabajador equivalente a tiempo completo, 2020=100 (eje drcho)
España. Total Economía, 1850-2019



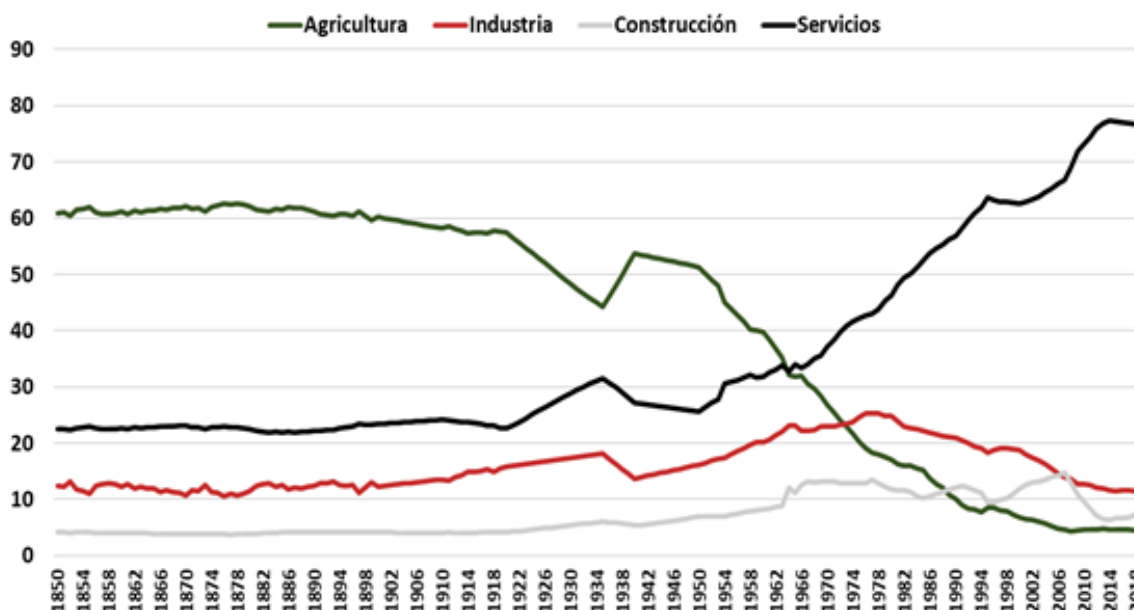
Fuente: Leandro Prados de la Escosura (2017)

No obstante, estos datos no tienen en cuenta el desglose por actividad económica ni la incorporación de la productividad del factor capital, aunque tanto el estancamiento de las horas totales anuales como la desvinculación con el nivel de productividad resultan pruebas evidentes de cómo los beneficios económicos atesorados en los últimos tiempos no se han traducido en una mejora sustancial de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, entendiéndose esta como una extensión del tiempo de ocio y descanso.

En cuanto a la participación de las horas totales según el sector económico, observamos cómo tras la II GM se desploma el tiempo de trabajo acumulado en agricultura, siendo absorbido por el sector servicios en el marco una transformación económica orientada a un modelo productivo terciarizado (gráfico 3). Esta tendencia se acelera aún más con la entrada de España en la UE y el proceso de desindustrialización que ello supuso, llegando a un escenario en el que, en el último año registrado (2019), el sector servicios acumuló prácticamente el 80% de las horas totales. El crecimiento de este sector no ha venido acompañado de una reducción progresiva del tiempo de trabajo, pues atendiendo a la comparación hecha anteriormente, en 2019 se trabajaron 87 horas anuales más, en promedio, que en 1990 (2019, 1840 horas; 1990, 1753), lo cual resulta lógico si atendemos a que el sector servicios en España se apoya en ramas productivas (donde aquellas relacionadas con el turismo tienen un peso específico importante) de bajo valor añadido e intensivas en mano de obra¹¹, con condiciones laborales habitualmente precarias.

¹¹ En el estudio elaborado por González-Díez y Moral-Benito (2019) se constata cómo, a diferencia de países del entorno europeo, España presenta dentro del sector servicios una participación más elevada en las ramas de comercio, reparación y hostelería, que a su vez se relacionan con otros servicios vinculados al turismo. Unido al bajo peso de la rama de servicios empresariales, España se caracteriza por un sector servicios de bajo valor añadido que tiende a reducir a su vez el nivel de productividad agregada. (<https://bit.ly/3tnYnOG>)

Gráfico 3 –Participación por ramas de actividad en las horas trabajadas
España. Porcentaje, 1850-2019.



Fuente: Leandro Prados de la Escosura (2017)

Si ponemos el foco en el resto de sectores, tampoco se constatan grandes avances en la reducción del tiempo de trabajo respecto a 1990: en el sector agrícola se trabaja un 16% más de horas; en la industria el número de horas permanece prácticamente invariable, disminuyendo solamente un 0,5%; en contraste con la caída del 10% que experimenta el sector de la construcción. Es decir, salvo en una actividad como la construcción, que se ha visto altamente afectada tras la crisis económica de 2008, el tiempo de trabajo en el resto de sectores ha permanecido invariable o directamente se ha incrementado.

Por tanto, la paralización de la tendencia en la reducción del tiempo de trabajo responde a coordenadas sistémicas, extendiéndose al conjunto de los sectores, lo cual puede ser indicio de un modelo productivo donde la incorporación del cambio tecnológico no reduce ni las horas totales necesarias¹² ni el tiempo promedio por trabajador, además de un modelo laboral que más allá de mutar hacia horarios más flexibles –como se verá a continuación–, no es favorable a la reducción total de los mismos. En esta línea, es fundamental que dentro del desarrollo de esta propuesta se tenga en cuenta el balance sectorial del país, pues la estructura productiva y las características específicas de cada sector/rama terminarán moldeando la forma en la que se concreta la misma. Estamos ante un modelo que capitaliza las mejoras de productividad exclusivamente hacia una de las partes.

¹² En este sentido, salvo por el retroceso experimentado en los años posteriores a la crisis de 2008, la tendencia de las horas totales de ocupados/as en los últimos 25 años es creciente, siendo superior en 2.500 millones de horas anuales la cifra registrada en 2019 respecto a 1995, según datos del INE (Anexo, G2).

4. Flexibilización de la jornada y horas extras

Una vez realizado un análisis cuantitativo del volumen de horas agregadas a tiempo completo en España, en este apartado veremos cómo, en suma al estancamiento observado en la reducción del tiempo de trabajo, este ha tendido a su vez hacia una mayor flexibilización, conformando esquemas de trabajo con jornadas atípicas y sujetas a continuas variaciones.

Si bien en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una jornada máxima de tiempo de trabajo efectivo de 40 horas semanales, se otorga la opción de que un 10% de las horas se distribuya de forma irregular a lo largo del año, respetando en todo caso los tiempos de descanso y el margen de antelación para avisar del horario de la jornada de trabajo. En este sentido, los cambios en la legislación laboral en España se han doblegado a unas exigencias empresariales que precarizan las condiciones laborales, convirtiendo para ello el tiempo de trabajo en un instrumento de organización productiva (Martín, 2017)¹³.

De esta forma, las empresas no solo reclaman más horas de trabajo, sino la necesidad también de contar con una plantilla de empleados y empleadas cuya disponibilidad y flexibilidad sea elevada, con los desequilibrios que ello genera en la conciliación de la vida laboral y la vida personal. Por tanto, toda estrategia de reducción de jornada laboral debería poner el acento también en que ello no se traduzca ni en una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo, ni en un aumento de los ritmos y la intensidad del trabajo.

Como se ha comentado, esta flexibilización horaria se materializa en una mayor capacidad de las empresas en fijar las condiciones, como así avala el hecho de que en 2019, hasta un 70% de las personas ocupadas tuviese una jornada laboral fijada por el empleador o el cliente, mientras que solamente un 13% de los trabajadores y trabajadoras presentaba el poder de decidir su jornada laboral sin ningún tipo de restricciones, de acuerdo al módulo de organización del trabajo y duración de la jornada laboral que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE)¹⁴.

Aunque no existan datos recientes, los resultados que ofrece la última Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo¹⁵ (2015) también son bastante reveladores al respecto: un 34% de las personas encuestadas no trabajaban el mismo número de horas todos los días, mientras que un 31% no tenía un horario fijo de entrada y salida. En cuanto a las personas trabajadoras que sufren jornadas atípicas, hasta un 28% tuvo que realizar jornadas de más de 10 horas una o más veces al mes, un porcentaje más elevado que en países como Alemania (24%) o Italia (18%). Si atendemos al perfil de los empleados/as que habitualmente tenían que hacer frente a estas jornadas, según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de España¹⁶, incidía en mayor frecuencia en el caso hombres de entre 35 y 49 años; mientras que si desagregamos los resultados según el sector económico, presentaba mayor vinculación con el sector del transporte

¹³ Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. (<https://bit.ly/3blj8En>)

¹⁴ Módulo de la Encuesta de Población Activa dedicado a organización y duración de la jornada laboral (<https://bit.ly/2PUoLM>)

¹⁵ En el siguiente enlace se pueden visualizar los datos: <https://bit.ly/3h1KNh2>.

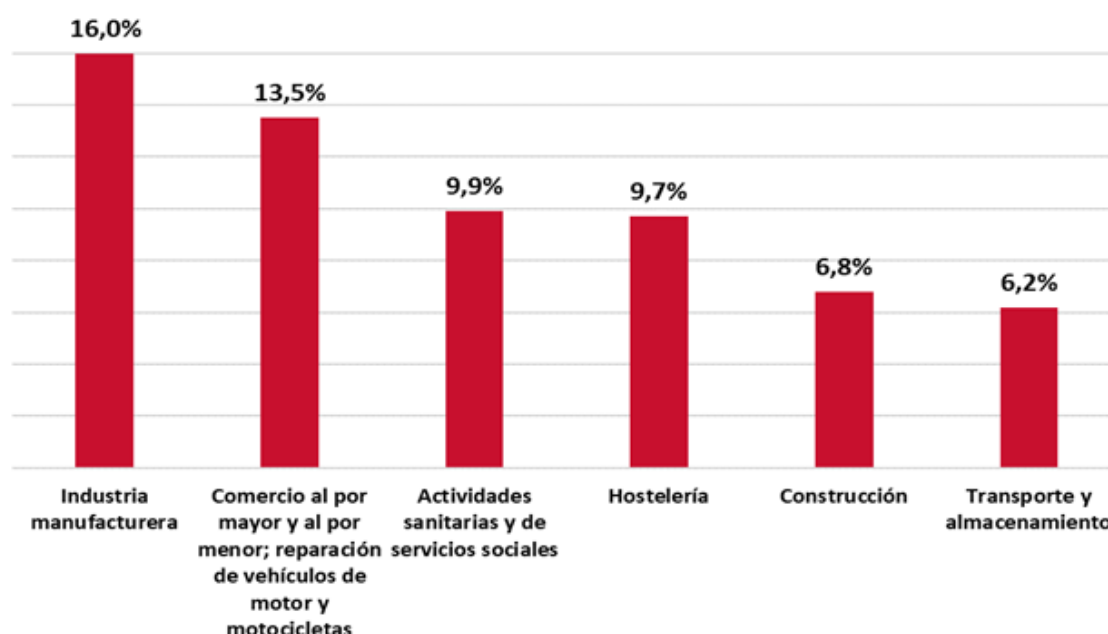
¹⁶ La Encuesta para 2016 puede encontrarse en: <https://bit.ly/2QLUrK9>

(38%), la agricultura (33%), las actividades de administración auxiliares y financieras (29%), y el comercio y la hostelería (29%).

Por su parte, otro aspecto vinculado a la existencia de jornadas atípicas guarda relación con la distribución temporal del trabajo o la realización de turnos. En este sentido, en 2015 hasta un 53% de los encuestados trabajaba los sábados; un 32% lo hacía los domingos; un 21% tenía horarios nocturnos y un 23% realizaba turnos de trabajo. Además, como se muestra en el propio informe (pp. 72), los porcentajes se han ampliado respecto a la última encuesta realizada en 2005, lo cual confirma la tendencia hacia la flexibilización de la mano de obra en cuanto al horario se refiere.

Por otra parte, el uso de las horas extraordinarias también supone otro mecanismo de flexibilidad laboral respecto a las necesidades cambiantes de la demanda, siendo objeto también de regulación en el Estatuto de Trabajadores, que fija un límite máximo de 80 anuales. En este caso, según la contabilidad del INE, el número de trabajadores y trabajadoras que tuvo que realizar horas extras en 2020 ascendió a un promedio de 731 mil personas, lo cual supone un total de 320 millones de horas realizadas en todo el año, de las cuales solamente se remuneró un 47,1% (ver Anexo, G3). Dicha cantidad de horas extraordinarias se traducirían en la creación de aproximadamente 180 mil puestos de trabajo a jornada completa, por lo que sería fundamental que un cambio en la legislación nacional sobre el tiempo de trabajo permitiese un mayor reparto del empleo, entre otros factores, por lograr una disminución del número total de horas extraordinarias realizadas.

Gráfico 4 –Ramas de actividad con mayor participación sobre el total de las horas extras
España. Promedio 2011-2020



Fuente: INE.

En cuanto a la distribución de las horas extras por rama de actividad, como se puede ver en el gráfico 4, las participaciones más altas en la última década se concentran en la industria manufacturera, el comercio, las actividades sanitarias y la hostelería. En cuanto a las horas extras

no pagadas, el comercio (13,7%) y la industria manufacturera (12,1%) registran los valores más elevados¹⁷.

En el caso de la industria, aquellas ramas productivas que adoptan el sistema de organización just in time, acaban degradando las condiciones laborales de las personas trabajadoras, al exigir una ultraflexibilidad a los mismos como respuesta a las variaciones de la demanda (tanto final como intermedia). Por su parte, el sector de la hostelería y el comercio se asocia habitualmente con condiciones laborales precarias, donde las jornadas se extienden por encima de lo pactado sin atender a ningún tipo de límite. De igual forma, no solo conviene reducir el número de horas extraordinarias y, en concreto, eliminar las no remuneradas; sino también llevar a cabo un mayor control de las horas realizadas. En este sentido, según los datos del INE para 2019, solamente un 38% de los asalariados registraba las horas trabajadas¹⁸. Un intento de frenar esta situación de descontrol es el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que introduce la obligación del registro de jornada modificando el art. 34 del Estatuto de Trabajados, cuya razonabilidad se vería confirmada por la doctrina posterior del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En síntesis, el tiempo de trabajo vinculado a cada sector y la forma que adopta la jornada laboral, según la naturaleza del mismo, son aspectos fundamentales a la hora de implementar una reducción de la jornada laboral. La negociación colectiva debe ser en este sentido un instrumento básico que garantice no solo que esta realmente se haga efectiva, sino que se establezca a partir de un mayor control y estabilidad de los horarios, de forma que los trabajadores y trabajadoras ganen en soberanía y control sobre su tiempo, una cuestión que ha sido desplazada en las últimas décadas por la consolidación de un modelo económico y laboral precario y plegado a unas desquiciadas demandas productivas.

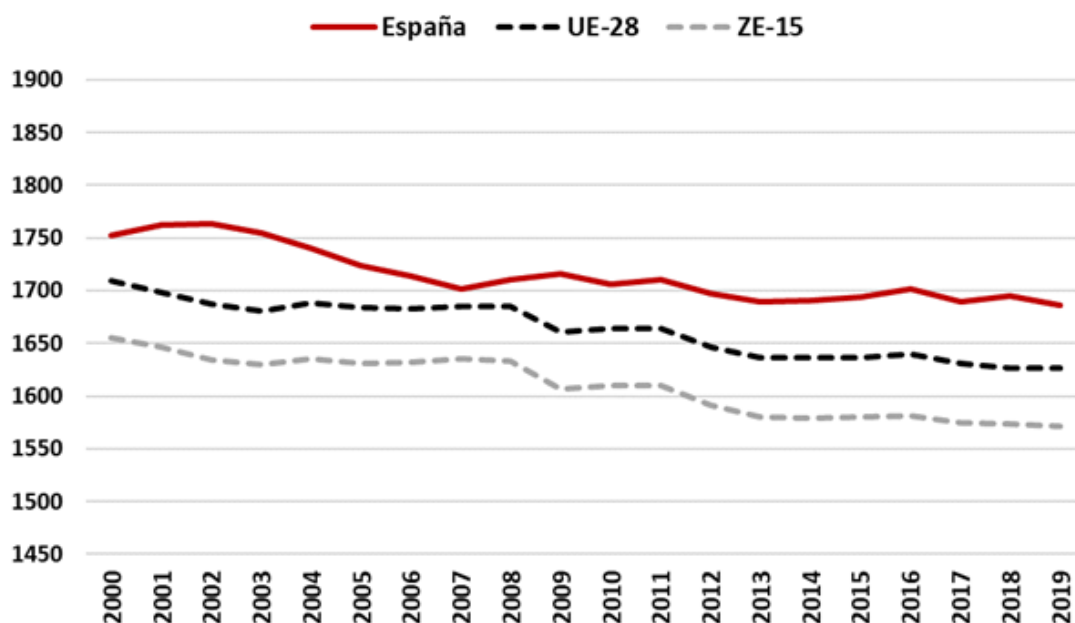
¹⁷ Para un análisis más detallado, se puede consultar el siguiente informe sobre horas extras realizado por el Servicio de Estudios de UGT: <https://bit.ly/33kWW20>

¹⁸ Para corregir este aspecto, en 2019 se introdujeron cambios legislativos, a través del Real Decreto-ley 8/2019, que obligaban a las empresas a garantizar un registro diario de la jornada de sus trabajadores y trabajadoras.

5. Comparativa europea

Antes de pasar a exponer las principales razones que justifican una reducción de la jornada laboral, en este punto se concluye el análisis sobre el tiempo de trabajo con una comparativa respecto a Europa. Al igual que en los apartados anteriores, no se tiene en cuenta el contexto de la crisis originada por el COVID-19, al que se hará mención más adelante.

Gráfico 5 –Promedio de horas anuales trabajadas a jornada completa.
España, UE-28 Y ZE-15. Total Economía, 2000-2019.



Fuente: Comisión Europea.

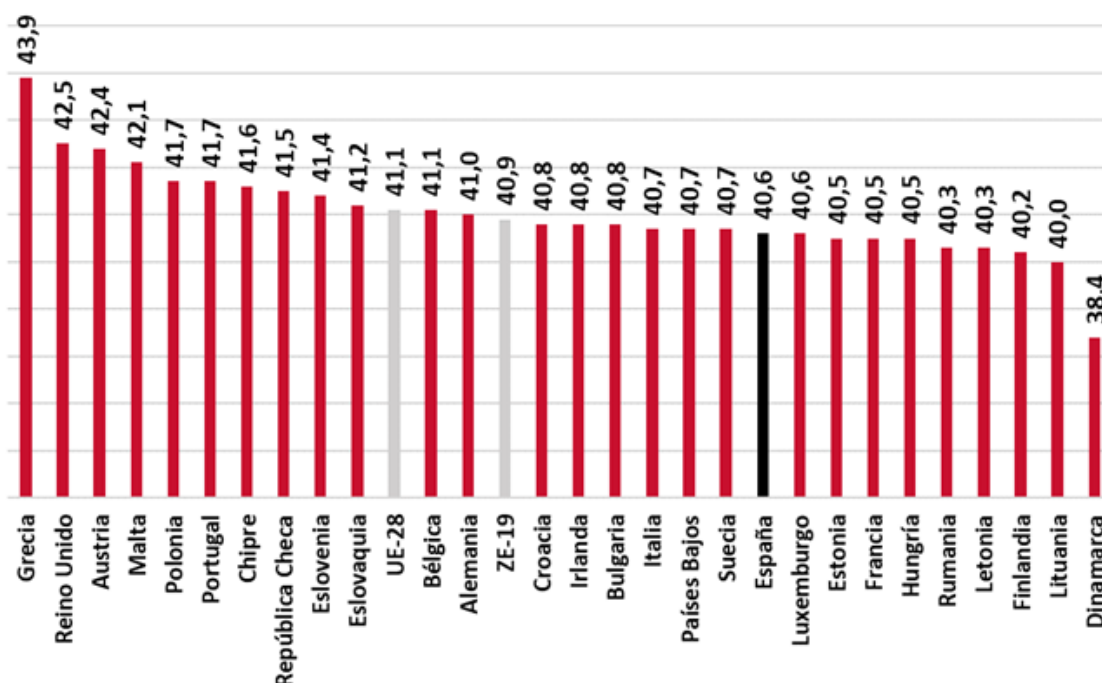
Los datos que proporciona la Comisión Europea confirman cómo España, además de presentar una tasa de desempleo estructuralmente más elevada, presenta una mayor carga de trabajo, en términos de volumen de horas trabajadas, respecto a la media europea. Como se constata en el gráfico 5, las horas anuales trabajadas a jornada completa han sido superiores al promedio de la UE y la Zona Euro durante todo el siglo XXI. Una vez superada la recesión económica iniciada en 2008, esta brecha ha tendido incluso a ampliarse más, por lo que en 2019 se trabajaron en nuestro país 1.686 horas de media a jornada completa: 60 horas más que en la media de la UE-28 y hasta 115 más que en la Zona Euro.

En términos semanales, el promedio a jornada completa en España se sitúa en 40,6 horas¹⁹: 0,5 horas menos que la media de la UE-28 y 0,3 menos respecto a la Zona Euro. No obstante, si en el cómputo del indicador se tiene en cuenta también el empleo a tiempo parcial, el promedio se reduce en todos los países (Anexo, G4), registrándose una media en el caso español de 37,3 horas semanales, ligeramente por encima de la UE-28 (37 horas semanales). En contraste, los

¹⁹ En este caso, no se tiene en cuenta el tiempo en el desplazamiento al puesto de trabajo, que según datos del informe anteriormente citado del INE, representa entre 16 y 30 minutos para un 19,27% de las personas ocupadas, y más de 31 minutos para un 30% del total.

Países Bajos, con un peso del empleo a tiempo parcial (Anexo, G5,) del 50%, registra un promedio semanal de apenas 30 horas, lo cual muestra la evidente relación entre la composición del empleo y el número promedio de horas totales.

Gráfico 6 – Promedio horas semanales en trabajos a jornada completa
UE. Total economía, 2019.



Fuente Eurostat.

Por último, respecto a la evolución observada desde que estallase la crisis económica de 2008 (Anexo, G6), la jornada semanal-promedio total- en España se ha reducido en 1,6 horas, el doble que la media de la UE-28. Ello guarda relación directa con el incremento del empleo a tiempo parcial, cuyo porcentaje sobre el empleo total ha aumentado casi 3 puntos en el periodo 2008-2019. Como nota positiva, cabe destacar la reducción de la jornada a tiempo completo, con una disminución de 1,2 horas en la última década, una cifra superior a la media de la UE-28 (-0,7 horas) y a la Zona Euro (-0,6 horas).

Sin embargo, esta leve mejoría se torna claramente insuficiente, más si cabe si atendemos a que fue hace 85 años cuando la OIT establecía el límite de las 40 horas a través del Convenio nº47, una cifra que, contabilizando las horas extras, sobrepasan la mayoría de los países en jornadas a tiempo completo. Además, el hecho de que países como Francia, que presenta una jornada laboral de 35 horas, terminen sobrepasando en promedio este límite, remarca la necesidad de apostar por una reducción radical y ambiciosa del tiempo de trabajo.

Por su parte, la jornada parcial, lejos de ser una solución para reducir el tiempo de trabajo, como en el caso de los Países Bajos, habitualmente se asocia a salarios reducidos y formas de subempleo, pues según datos del INE (2019), hasta un 59,6% de los hombres (de entre 15 y 64 años) trabajan a tiempo parcial por no haber podido encontrar un empleo a jornada completa; un problema que afecta en mayor proporción en el caso de las mujeres, pues a pesar de registrar una tasa de parcialidad involuntaria inferior (52,6%), ocupan el 75% del empleo a tiempo

parcial. En conclusión, la distribución del empleo resultante de una reducción del tiempo de trabajo debe ofrecer nuevos puestos de trabajo en condiciones dignas y estables (con indiferencia del tiempo de trabajo), pero además debe servir para eliminar el problema del empleo parcial forzoso, posibilitando acceder a contratos a jornada completa a aquellos trabajadores y trabajadoras que así lo deseen.

6. Las razones de una reducción

Desde una perspectiva de coyuntura, la reducción de la jornada de trabajo permitiría ofrecer una salida a la crisis económica y social actual en línea con el cumplimiento de la agenda ODS 2030. En este sentido, esta propuesta se relaciona de forma directa con el objetivo número 3²⁰, que alude a la necesidad de garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las edades. También se vincula con el cumplimiento de algunos preceptos recogidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales²¹, donde se insta a los Estados Miembros a mejorar las condiciones de vida (y de trabajo) y promover el bienestar de sus ciudadanos, además de garantizar un equilibrio entre la vida profesional y la privada (Capítulo VIII). Por tanto, esta medida está inevitablemente ligada a una serie de derechos sobre los que ya existe un compromiso y consenso a nivel político, por lo que el contexto actual se erige como un momento propicio para impulsar cambios que garanticen la consecución de estos objetivos.

No obstante, la estrategia de reducción de la jornada laboral no se circunscribe exclusivamente a factores de carácter coyuntural, ya que ha supuesto una de las principales reivindicaciones y líneas de acción del movimiento sindicalista a lo largo de su historia. Por ello, no se afronta meramente como una respuesta temporal para salir de la crisis, sino que pretende impulsar una nueva organización de las relaciones laborales que garantice de forma permanente el derecho a un trabajo digno, haciendo efectiva la máxima de trabajar menos para trabajar todos y todas. De esta forma, la redistribución del empleo se sitúa como el mejor medio posible para acabar con la lacra inaceptable que supone el elevado desempleo estructural que padece España desde hace décadas²², un problema que ni el crecimiento económico ni las ganancias de productividad experimentadas han conseguido resolver.

En añadido, trabajar menos horas al día supone también un sinónimo de progreso en los países más avanzados, por lo que no solo es imprescindible y de justicia aspirar al pleno empleo, sino también avanzar hacia una sociedad donde podamos vivir mejor, liberando tiempo libre para el descanso, las relaciones sociales y el desarrollo individual. Además, como veremos a continuación, también resulta eficaz para impulsar un nuevo modelo social y económico más igualitario y compatible con los límites biofísicos del planeta, por lo que esta política facilita, por extensión, el propio desarrollo y reproducción de la vida bajo condiciones más justas y sostenibles.

6.1. Redistribución del empleo

Una reducción del tiempo de trabajo no solo ayudaría a repartir de forma más justa la carga de trabajo en los hogares, sino que también se convertiría en un vector de redistribución del empleo asalariado, una cuestión que cobra especial relevancia si atendemos a que España soporta

²⁰ Una explicación detallada del ODS 3 queda recogida en: <https://bit.ly/3eY6pIm>

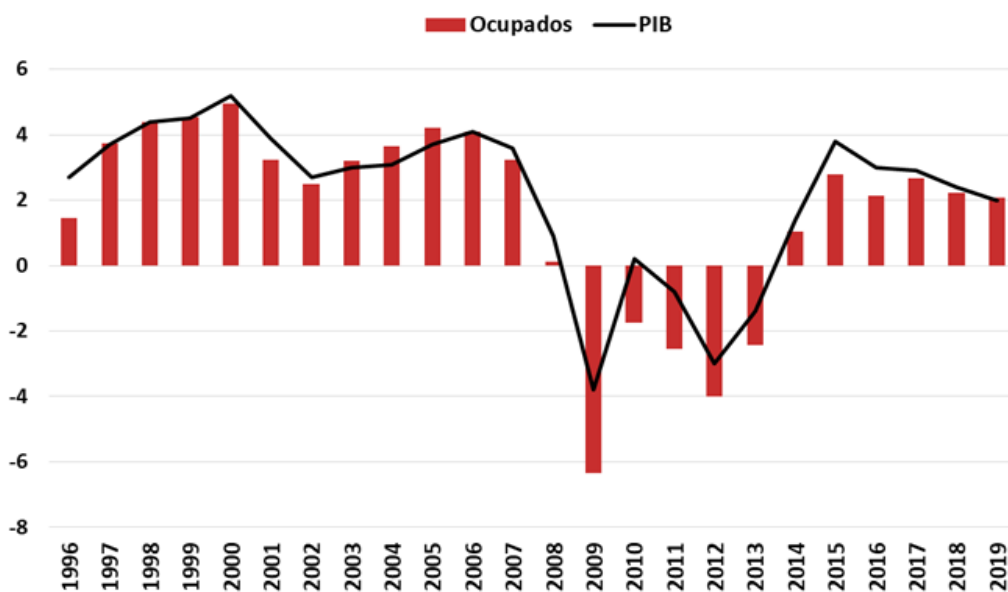
²¹ Al documento completo del Pilar Europeo de Derechos Sociales se puede acceder en el enlace siguiente: <https://bit.ly/3h3kG9G>

²² En este sentido, desde UGT hemos alertado en numerosas ocasiones cómo el paro estructural representa un problema recurrente en nuestro mercado laboral, con graves repercusiones tanto económicas como sociales. A continuación, se adjunta un enlace del informe elaborado por el Servicio de Estudios de UGT al respecto: <https://bit.ly/3ek6DL9>

una tasa de desempleo estructuralmente más elevada que el conjunto de países que componen la Eurozona (véase Anexo, G7). Por tanto, si bien el sistema económico presenta dificultades estructurales a la hora de alcanzar un escenario de pleno empleo –aunque no por ello deje de ser un objetivo deseable por el que luchar–, esta medida ayudaría, aunque con algunas limitaciones que se expondrán más adelante, a repartir el empleo entre los que ya poseen uno (en especial, entre aquellos que presentan jornadas excesivas de trabajo) y aquellas personas que desean trabajar más horas o, directamente, se encuentran desempleadas.

En síntesis, se trata de una política que, sin incidir a la baja en el número total de horas trabajadas debido a la creación paralela de nuevos puestos de trabajo y a la transformación de contratos de jornada parcial a tiempo completo, serviría para combatir a su vez algunos de los problemas ya señalados anteriormente: como el subempleo derivado de la tasa de parcialidad involuntaria; el alto volumen de horas extras no pagadas; o, en última instancia, las desigualdades de género asociadas al mercado laboral (además de las vinculadas al ámbito doméstico, aspecto que se tratará en el siguiente punto).

Gráfico 7 – Evolución de la ocupación y crecimiento económico
España. Porcentajes de variación anual, 1996-2019



Fuente: Contabilidad Nacional, INE.

Por su parte, la elevada tasa de desempleo asociada históricamente a nuestro país guarda relación directa con un modelo productivo y laboral que, por sus características y diseño propio, genera una fuerte destrucción de empleo en etapas de recesión económica, con una caída más elevada que la de la propia actividad económica, como se observa en los años posteriores al estallido de la crisis de 2008 (gráfico 7). Esto es consecuencia, entre otros factores, de la alta tasa de temporalidad que presenta España, que alcanzó el 26,2% en 2019 según la Encuesta de Población Activa del INE (cerca de duplicar a la tasa registrada por la media de la UE (14,2%); además de las facilidades para ejecutar despidos otorgadas por parte de las últimas Reformas Laborales, como en el caso de la ampliación de las causas de despido y el abaratamiento de los mismos que introdujo la Reforma Laboral aprobada por el PP en 2012.

Más allá del proceso de flexibilización y desregulación de las relaciones laborales, como se ha comentado, también es reflejo de un modelo productivo que genera empleo precario y presenta una alta dependencia de sectores especializados en actividades de bajo valor añadido (siendo especialmente relevante el peso que ocupan el sector del turismo y la construcción). Todo ello conforma un modelo que presenta una elevada elasticidad respecto a la actividad económica, lo cual no solo dificulta garantizar el derecho al trabajo, sino también la posibilidad de acceder al mismo bajo condiciones estables y dignas. Por tanto, para que la reducción de jornada de trabajo consiga cumplir sus propósitos redistributivos, además de transformar la actual correlación de fuerzas en el marco laboral (siendo imprescindible revertir el desmantelamiento de la negociación colectiva), se debe repensar también la variable cualitativa del modelo de desarrollo que queremos para nuestro país, donde la digitalización y la transición energética, en paralelo a jornadas de trabajo más cortas, deben convertirse en pilares fundamentales a la hora de construir un nuevo proyecto que sea capaz de generar más empleo y de calidad.

A su vez, reducir la jornada laboral podría ser efectivo también para impulsar el empleo en un contexto de crisis mundial como el que vivimos en la actualidad. La paralización económica, derivada de las medidas adoptadas para evitar una propagación mayor del COVID-19 y la incertidumbre generada -que acaba afectando a las decisiones de consumo e inversión-, ha supuesto una destrucción de empleo sin precedentes. Según datos de la EPA, 2020 cerró con una caída anual del número de ocupados de 622.600 personas (incluyendo a personas que están empleadas en situación de ERTE), mientras que el número de hogares con todos sus miembros activos en paro ascendía a 1,2 millones, lo cual nos habla de la magnitud del desastre social y económico que ha supuesto el COVID-19. Por tanto, ante una situación excepcional como la que vivimos, es necesario aprobar políticas de igual calibre, sin el perjuicio de que el acortamiento de la jornada laboral se mantuviese posteriormente por las razones ya mencionadas.

Esta cuestión ya fue tomada en cuenta por la propia OIT (2009)²³ como consecuencia de la anterior crisis económica, al incluir el trabajo compartido dentro del Pacto Mundial para el Empleo como una de las herramientas clave a la hora de limitar el riesgo de desempleo de larga duración. Por último, si bien la reducción del tiempo de trabajo es una opción que ya está incluida dentro de los distintos esquemas nacionales de trabajo compartido²⁴ (como el modelo Kurzarbeit alemán o, en nuestro caso, la reducción de jornada vinculada a los ERTE), aunque también pueda implementarse a través de decisiones de carácter unilateral o bilateral a nivel empresa²⁵, en la actualidad tenemos la oportunidad de asegurar, mediante un cambio legislativo en el Estatuto de Trabajadores, que esta medida no solo sirva para proteger el empleo de manera temporal, sino que también, en el medio y largo plazo, se convierta en un mecanismo de generación de puestos de trabajo.

²³ El texto completo se puede consultar en el siguiente enlace: <https://bit.ly/33ewtd9>

²⁴ En el siguiente documento elaborado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES, 2020), se incluyen los distintos esquemas laborales de reducción de jornada que existen en Europa: (<https://bit.ly/3elT65A>)

²⁵ Con el objetivo de profundizar en esta cuestión, a continuación se muestra un estudio publicado por la OIT (2014) donde se analiza el rol de la organización y reducción del tiempo de trabajo en el marco de la crisis de 2008. (<https://bit.ly/3ulmgYj>)

6.2. Dimensión social del tiempo y calidad de vida

En añadido a la redistribución del empleo existente, una de las razones que justifican una reducción del tiempo de trabajo se debe a la mejora generalizada de la calidad de vida de todos los trabajadores y trabajadoras que ello supondría, recuperando así el sentido inicial de la reivindicación de la jornada a 40 horas, enfocada en trabajar menos horas para poder vivir mejor. Una jornada laboral más corta ofrecería por tanto un mayor margen de tiempo libre del que actualmente disponemos, lo cual facilitaría un acto de resignificación hacia proyectos de vida más saludables y ricos desde el punto de vista social y comunitario: una transición hacia vidas que merezcan la pena ser vividas a partir de una recuperación de la dimensión social y el valor del tiempo, en el marco de un mayor control y soberanía sobre el mismo.

Esta ganancia de tiempo libre puede favorecer un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pero para garantizar que así sea, debe estar acompañado de horarios más regulares. Es decir, como ya se ha mencionado anteriormente, liberar tiempo no es condición suficiente si este viene acompañado de una mayor flexibilidad (jornadas atípicas y cambiantes) o un incremento de la intensidad del trabajo.

Cumpliendo esta premisa, el mayor tiempo de ocio permitiría ensanchar las posibilidades de realizar multitud de actividades, desde una mayor participación en la sociedad civil (sindicatos, cooperativas, redes vecinales, instituciones políticas) y un reforzamiento de las relaciones sociales y los lazos familiares, hasta una mayor libertad para el desarrollo de actividades de carácter personal (hobbies, educación y formación, etc.). En definitiva, el control y la abundancia de tiempo libre termina convirtiéndose en un determinante político, pues permite dibujar un modelo de sociedad bajo parámetros más deseables, constituyendo una ciudadanía más activa y frenando a su vez el proceso de atomización social impulsado por el neoliberalismo.

Por otro lado, el tiempo de trabajo está relacionado directamente con el bienestar humano. En este sentido, existe evidencia empírica consistente que acredita cómo jornadas largas de trabajo tienen un efecto negativo sobre la salud. El estudio elaborado por Wong, Chang y Nang (2019)²⁶, donde se realiza un metanálisis de hasta 46 artículos publicados entre 1997 y 2018 sobre este ámbito, concluye defendiendo que un tiempo de trabajo excesivo repercute en una alteración de la calidad (y cantidad) del sueño, lo cual acaba generando un deterioro físico y mental a través del desarrollo de enfermedades que pueden volverse crónicas.

Por su parte, los investigadores Bannai y Tamakoshi (2014)²⁷, analizando también la evidencia empírica existente, en este caso a partir de artículos publicados entre 1995 y 2012, confirman la relación positiva entre largas jornadas de trabajo y el hecho de padecer cuadros depresivos, ansiedad o enfermedades cardiovasculares. A su vez, como ha alertado la OIT²⁸, el hecho de trabajar bajo un horario flexible, es decir, aquel en que las horas de trabajo están sujetas a continuas variaciones a lo largo del tiempo, entra en conflicto con el reloj biológico de cada trabajador, generando también efectos nocivos sobre el bienestar y la salud de las personas.

²⁶ Titulado *The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018* (<https://bit.ly/3nMGEiv>)

²⁷ En el artículo: *The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence* (<https://bit.ly/3nMbfg6>)

²⁸ En el documento publicado en 2011: *Working time in the twenty-first century* (<https://bit.ly/3tlZQo8>)

Como consecuencia de todo ello, se deduce que una reducción del tiempo acabaría generando un efecto arrastre positivo sobre otras dimensiones relacionadas: como un impacto favorable sobre los sistemas nacionales de salud (al reducirse la presión sobre el sistema sanitario) y la esperanza de vida de la población; o una reducción de los niveles de absentismo y la rotación del personal debido a enfermedades ligadas al ámbito laboral, resultando también beneficioso para los empleadores.

6.3. Una palanca para impulsar la igualdad de género

Situar la mirada exclusivamente en la distribución de los trabajos que son remunerados ofrece un marco explicativo muy estrecho, pues la reorganización de los trabajos ha de incluir también una mirada de género, incorporando como uno de los objetivos básicos de esta medida conseguir un reparto más equitativo del trabajo doméstico y de cuidados²⁹, esenciales para el mantenimiento de la economía y la vida en sociedad.

Por tanto, la propuesta de reducción del tiempo de trabajo debe enmarcarse dentro de una estrategia global y ambiciosa que tome en consideración la esfera laboral y la doméstica de forma conjunta, con indiferencia del necesario desarrollo de otras políticas que refuercen los planes de conciliación y consigan consolidar auténticas redes públicas y comunitarias de cuidados, en línea con la valoración social y dotación de recursos que merecen.

Por su parte, la pandemia mundial originada por el COVID-19 ha puesto de manifiesto, más si cabe, el actual desequilibrio en el reparto de las tareas cotidianas más habituales³⁰, en paralelo a una intensificación de las mismas como consecuencia del cierre de los centros educativos y la necesidad de cuidar personas en una situación de riesgo y vulnerabilidad. Si atendemos a los últimos datos publicados por el INE (2016), las mujeres en España dedican hasta 20 horas semanales a realizar tareas domésticas, 9 horas más que los hombres; mientras que la brecha se amplía aún más en relación con el cuidado y la educación de los hijos/as: 38 horas semanales de las mujeres, por solamente 23 horas, en promedio, que registran los hombres.

Una reducción de la jornada a tiempo completo podría ser una medida positiva en tanto pueda servir de aliento para una distribución más justa del trabajo no remunerado. No obstante, aunque resulte un paso necesario en este aspecto, por si solo puede no resultar suficiente: según la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de España (2015), los hombres dedican el mismo número de horas al trabajo doméstico (14 horas) con independencia de que trabajen a tiempo completo o a tiempo parcial, en contraste con el caso de las mujeres, que aumentan su contribución en 5 horas más cuando trabajan a tiempo parcial (Anexo, G8). Estos resultados responden a la existencia de una división sexual del trabajo que atribuye especializaciones en la

29 Según el informe 'Escenarios de trabajo en la transición ecosocial 2020-2030' (2019), coordinado por el colectivo Ecologistas en Acción, las actividades relacionadas con los cuidados representaban en 2017 43.000 millones de horas trabajadas, hasta 5.000 horas más que las dedicadas al conjunto de los empleos remunerados. Se puede consultar en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3xWeLcz>

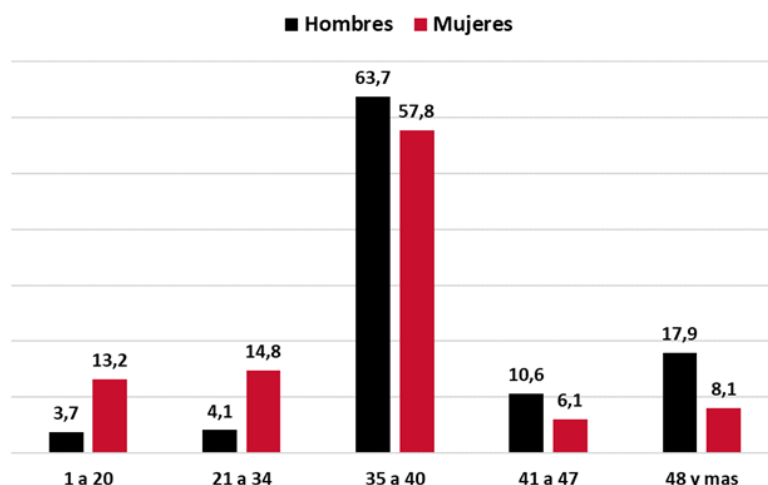
30 Como se muestra en la publicación, *How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain* (2020), ni siquiera la situación excepcional que ha supuesto la crisis del COVID-19 ha impulsado un reparto más justo de las tareas (limpieza, cocina, actividades educativas, etc), ostentando las mujeres una participación más elevada en prácticamente todas las actividades. El estudio, elaborado a través de encuestas enviadas a hogares, se puede ver en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3b4g2nY>

realización de tareas de acuerdo al sexo, por lo que resulta igual de fundamental acabar con el paradigma patriarcal que justifica tal reparto de roles.

El hecho de que las mujeres asuman una mayor cuota del tiempo dedicado al trabajo no remunerado provoca a su vez que se inserten de una forma más precaria en el mercado laboral. Así pues, según los datos del INE, el porcentaje de mujeres sobre el total de la población asalariada a tiempo parcial ascendía en 2019 al 74% del total-un dato que llegó a rozar el 80% al inicio de la pasada crisis económica-, mientras soportan además una brecha salarial del 7,7% bajo este tipo de contratos³¹.

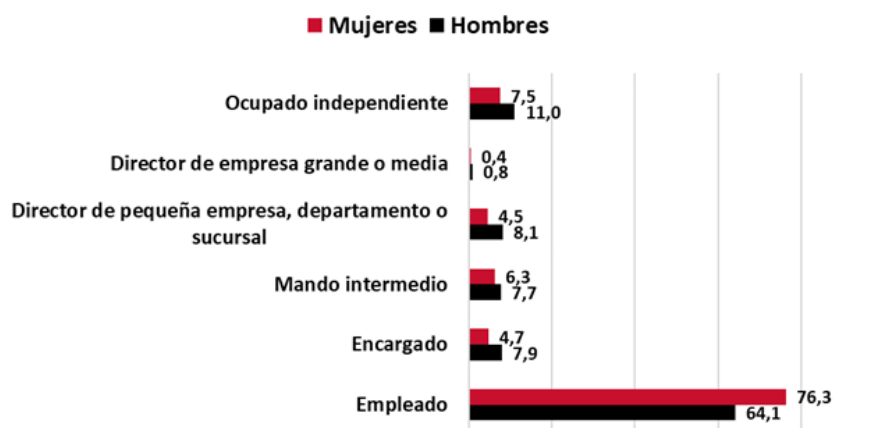
Si tenemos en cuenta el porcentaje de población asalariada según las horas de trabajo, como se observa en el gráfico 8, las mujeres tienen una participación mayor que los hombres en empleos con jornadas inferiores a las 35 horas, en línea con la mayor ocupación de contratos a tiempo parcial.

Gráfico 8 – Horas de trabajo semanal: porcentaje sobre el total de ocupación según sexo.
España. Total economía, 2015.



Fuente: 'Jornada y Horarios de Trabajo' (2015), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Gráfico 9 – Ocupación por tipo de puesto laboral y sexo.
España. Porcentajes de participación, 2019.



Fuente: INE.

31 En el siguiente informe, elaborado por UGT, se ofrece un análisis más detallado de la discriminación salarial que sufren las mujeres: <https://bit.ly/3nPDJPz>

En un 52,6 % de los casos, las mujeres trabajan a tiempo parcial por la imposibilidad de encontrar un empleo a jornada completa, mientras que en otro 21% se explica por la necesidad de cuidar personas (niños, adultos, personas dependientes, etc.) o atender a otras obligaciones familiares/personales. Por tanto, existe un evidente problema de subempleo, pues muchas de las mujeres desearían trabajar con jornadas de trabajo más largas, siendo las obligaciones familiares uno de los factores principales de la posición subalterna que ocupan en el mercado de laboral como consecuencia del reparto asimétrico de las tareas domésticas y de cuidados. Como conclusión, la posibilidad de que progresen en el mercado de trabajo hacia ocupar cargos de mayor responsabilidad se ve limitada, poniendo freno por tanto al desarrollo de su carrera profesional (gráfico 9) y manifestando la existencia de una segregación vertical marcada por el denominado “techo de cristal”.

En síntesis, reducir el horario de jornada podría permitir, de forma generalizada, un mayor equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, tanto para hombres como para mujeres, contribuyendo a un reparto más justo de los trabajos remunerados y no remunerados. Respecto al mercado laboral, podría incrementar la participación laboral de las mujeres (como consecuencia de la creación adicional de puestos de trabajo) y la posibilidad de que accedan a puestos de trabajo con más horas, en condiciones de igualdad (con relación a la disponibilidad horaria), respecto a los hombres.

Esta medida potencia por tanto la reducción de las desigualdades económicas en origen, pues el hecho de que las mujeres ocupen puestos de trabajo con una menor duración de horas, provoca que los salarios que perciben, comparativamente, sean más reducidos (en suma a la brecha salarial existente por cada tipo de contrato), lo cual acaba generando una feminización de la pobreza (el porcentaje de mujeres en riesgo de pobreza o exclusión social asciende al 26%, 1,4 puntos más que en el caso de los hombres, según datos del INE) y, en última instancia, la existencia de una brecha salarial respecto a las pensiones recibidas, como reflejo de las desigualdades que se tejen a lo largo de la vida laboral³².

6.4. Reducción de la presión medioambiental

Otro de los argumentos de peso a la hora de justificar la reducción de las horas de trabajo guarda relación directa con la lucha contra el cambio climático, un reto que resulta especialmente importante en el caso de nuestro país, pues como alertó el año pasado la Comisión Europea³³, España es uno de las regiones europeas más vulnerables al cambio climático, siendo el territorio que concentra mayor porcentaje de población que reside en regiones expuestas a estrés hídrico (50%) y el país que experimentaría un mayor incremento absoluto de personas afectadas por este problema en el caso de que la temperatura global siguiera aumentando, pudiendo alcanzar una cifra de 29 millones de personas. Esto se suma a otras problemáticas de vital importancia, como la prolongación en el tiempo de las olas de calor, la desertificación de los suelos, el aumento del número de incendios o la pérdida de biodiversidad, entre otras.

³² Como se recoge en el siguiente informe elaborado por UGT, la brecha de género respecto a la cuantía de las pensiones de jubilación recibidas era del 34,6% a finales de 2019. Se puede consultar en el siguiente enlace: <https://bit.ly/2PUp1Rk>

³³ Climate change impacts and adaptation in Europe (2020). (<https://bit.ly/3b5qSKj>)

En este sentido, existe evidencia empírica que confirma una relación negativa entre el tiempo de trabajo y la presión que ejercemos sobre el medioambiente. En 2006, Rosnick y Weisbrot³⁴ estimaron que si EEUU hubiese seguido la misma tendencia en la evolución de las horas de trabajo de la UE-15, el consumo de energía americano podría haberse reducido en un 20%, disminuyendo a su vez la emisión de CO2 hasta un 3%. Por su parte, los investigadores Knight, Rosa y Schor (2012)³⁵, en un análisis estadístico que engloba 29 países de la OCDE durante el periodo 1970-2007, confirman un vínculo positivo y significativo entre las horas de trabajo y las 3 variables dependientes elegidas: huella ecológica, huella de carbono y emisiones de CO2. Respecto a los efectos que podría generar una reducción del tiempo de trabajo, Nassen y Larson (2015), utilizando datos micro a partir de encuestas de los hogares suecos³⁶, establecen que una disminución del 1% en las horas de trabajo se correspondería con una reducción del 0,8% en la emisión de gases de efecto invernadero, en la misma línea que estudio reciente realizado por Fremstad, Paul y Underwood (2019)³⁷, de nuevo enfocado en EEUU.

Parte de estos resultados se explican por la potencialidad de esta medida a la hora de impulsar estilos de vida más saludables y patrones de consumo más sostenibles: desde un menor consumo de productos procesados y envasados (que generan mayor huella ecológica) en favor de una alimentación basada en productos frescos o de autocultivo; hasta un incremento del uso de transporte público o una reducción del número de desplazamientos, en el caso que la propuesta se articule a partir de una jornada laboral de 4 horas. Además, en sintonía con lo expuesto en el primer punto, las personas podrían dedicar más tiempo a participar activamente en proyectos comunitarios, tejiendo redes locales que permitan impulsar nuevos proyectos de desarrollo vinculados a la transición ecosocial que deberemos de recorrer.

Sin embargo, como cualquier proceso social, el rumbo que tome no está predefinido de antemano, por lo que contar con una mayor disponibilidad de tiempo libre, en el marco de un mantenimiento de los salarios y una redistribución del empleo, podría generar también un incremento del consumo absoluto en productos y actividades intensivos en recursos energéticos, una cuestión relevante si tenemos en cuenta la huella ecológica de nuestro país, pues necesitaríamos hasta 2,3 planetas para mantener el ritmo de consumo de un ciudadano español medio, según el último informe publicado por World Wide Fund for Nature (WWF) al respecto³⁸. Por tanto, es necesario que el reforzamiento del consumo se vincule a patrones más sostenibles y responsables, en línea con el cumplimiento del objetivo 12³⁹ de la agenda ODS 2030, lo cual permitiría a su vez potenciar y generar nichos del mercado del que muchas empresas podrían verse beneficiadas.

34 En el artículo titulado *Are Shorter Work Hours Good for the Environment? A Comparison of U.S. and European Energy Consumption* (<https://bit.ly/2SjPAQA>)

35 En el paper *Reducing Growth to Achieve Environmental Sustainability: The Role of Work Hours*, presentado en una conferencia en el año 2011. (<https://bit.ly/3hg7Yob>)

36 En un paper publicado bajo el título *Would shorter working time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households*. (<https://bit.ly/3nToX0z>)

37 Publicado el 27 de junio en la *Review of Political Economy*, bajo el título *Work Hours and CO2 Emissions: Evidence from U.S. Households*. (<https://bit.ly/3b4HmlR>)

38 En el siguiente enlace se puede el informe, que incluye a su vez una comparativa de la huella ecológica de los distintos países de la UE. (<https://bit.ly/3tiM9GQ>)

39 Una explicación detallada del ODS 12 queda recogida en: <https://bit.ly/2POBbei>

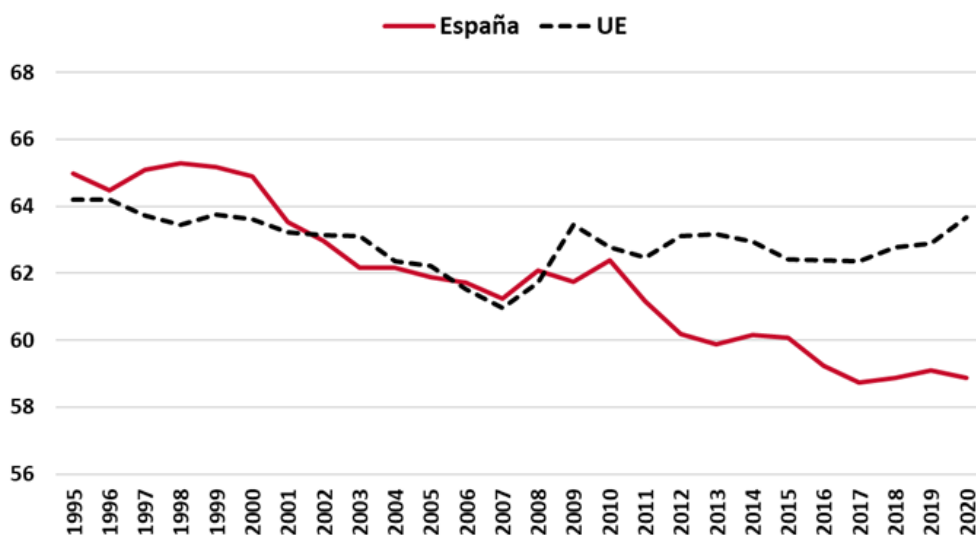
Por último, la reducción de la jornada laboral, aun pudiendo tener un impacto favorable en la transformación del paradigma de consumo, necesita ser complementada con otras políticas eficaces para combatir el cambio climático. En este sentido, el desafío que enfrentamos, y que determinará la calidad de vida de las próximas generaciones, exige cambios estructurales de mayor calado (transformación del modelo productivo y el mix eléctrico, incentivos fiscales e impuestos verdes, educación en valores ecosociales, etc.), lo cual no justifica que, dentro del entramado de políticas que ayuden a emprender el proceso de transición de nuestro metabolismo económico y social, el acortamiento de la jornada de trabajo, como hemos visto, suponga también un eje fundamental en el que incidir. Llevar a cabo esta política situaría a nuestro país en una posición de vanguardia respecto al impulso de medidas innovadoras y ambiciosas que garanticen un horizonte colectivo deseable, es decir, una transición ecológica regida por parámetros de justicia social en la medida que contribuya a redistribuir el empleo existente.

7. Una necesidad redistributiva: jornadas más cortas sin reducción de salario

La exposición de los motivos por los cuales una reducción de jornada sería beneficiosa para el conjunto de la sociedad está inevitablemente ligada a que ésta tenga lugar sin una reducción salarial. Si esto no se produjese, esta propuesta perdería toda su potencialidad, en la medida que el empleo adicional generado sería precario y, derivado de ello, la posible búsqueda de un segundo empleo para complementar los ingresos agravaría aún más la disponibilidad de tiempo libre (para ocio/descanso, conciliación laboral y familiar, desarrollo individual, etc.) y la presión que ejercemos sobre el medio ambiente (en tanto aumentasen los desplazamientos por motivo de trabajo).

Sin embargo, más allá de eso, el mantenimiento de los salarios se justifica a su vez por tres motivos diferenciados: por una cuestión de justicia redistributiva; por los efectos positivos que tendría sobre la dinámica de crecimiento; y, por último, por las ganancias de productividad que ello conllevaría, beneficiando también al tejido empresarial. En primer lugar, cabe señalar que dada la tendencia distributiva experimentada por las rentas del trabajo y las rentas de capital en las últimas décadas (gráfico 10), una reducción del tiempo de trabajo sin disminución salarial debe entenderse como una política que sirva para compensar y revertir la tendencia regresiva de la participación salarial sobre la renta nacional, ya que entre 1995 y 2020 ha perdido hasta 8 puntos porcentuales, en contraste con la evolución de la media europea.

Gráfico 10 – Evolución de la participación salarial ajustada
España y UE. Porcentaje sobre el PIB a coste de factores, 1995-2020.



Fuente: Comisión Europea.

En añadido, los resultados sobre pobreza vinculados al mercado laboral tampoco ofrecen margen para una reducción generalizada de los salarios: según datos de Eurostat, España registró en 2019 un 12,7% de ocupados y ocupadas en situación de pobreza (aquellos con una renta inferior al 60% de la mediana nacional), 3,5 puntos porcentuales más que la media europea. Ade-

más, no se trata de un fenómeno puntual, puesto que hemos registrado ininterrumpidamente 5 de las peores ratios en los últimos 10 años. Por su parte, el riesgo de pobreza en ocupados y ocupadas a tiempo parcial (un colectivo que debería beneficiarse de esta medida al poder optar a contratos de jornada completa) alcanza el 22,1%, 7 puntos más que la media de la UE, por lo que, de nuevo, se constata cómo una disminución salarial agravaría aún más la situación de vulnerabilidad a la que se ven sometidos un porcentaje amplio de trabajadores y trabajadoras.

En línea con lo expuesto, la creación adicional de puestos de trabajo se convertiría también en una herramienta útil para combatir la situación de vulnerabilidad del colectivo de desempleados, con el riesgo que existe en muchos casos de volverse un problema crónico. En 2019, hasta un 56,9% de las personas en desempleo se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión social (según el indicador AROPE), una ratio que además ofrece una evolución alarmante, pues supone un porcentaje hasta 16 puntos porcentuales superior al registrado solamente 10 años atrás. Por tanto, aunque resulte fundamental reforzar la cobertura y las cuantías del sistema de protección social, la generación de puestos de trabajo derivada de la reducción de la jornada laboral se torna indispensable para tratar de sacar del círculo vicioso de la pobreza a un volumen amplio de trabajadores y trabajadoras, lo cual sería beneficio también para las arcas públicas, al reducirse el volumen de presupuesto necesario para combatir la pobreza y aumentar el número de cotizantes.

En cuanto al segundo motivo que justifica un mantenimiento de los salarios, este está vinculado a las características propias del modelo productivo y la dinámica de crecimiento. Los salarios, además de suponer un coste para cada empresa, también representan la principal fuente de ingresos para la mayoría de los ocupados y ocupadas, por lo que una política de restricción salarial puede influir negativamente sobre el crecimiento económico al deprimir elementos que componen la demanda agregada y se retroalimentan entre sí, como el consumo y la inversión.

En este sentido, existe evidencia empírica que constata cómo la economía española de acuerdo a la terminología utilizada por los economistas Bhaduri y Marglin⁴⁰ presenta un modelo wage-led⁴⁰, por lo que el crecimiento económico está guiado por los salarios (y no por los beneficios, acorde a un modelo profit-led), de tal forma que una caída de la cuota salarial acabaría mermando las posibilidades de crecimiento de nuestro país. Cabe destacar al respecto el estudio de Cárdenas y Villanueva (2020)⁴¹, que estiman cómo una reducción de la jornada laboral con mantenimiento de los salarios podría haber generado hasta 560.000 puestos de trabajo en 2017, además de incrementar el PIB en un 1,55%, como consecuencia del impacto positivo de los salarios en la demanda interna, el consumo y la inversión.

⁴⁰ En el estudio titulado 'OECD demand regimes (1960-2000)', Naastepad y Storm (2007) analizan el modelo de crecimiento de hasta 8 países que componen de la OCDE y acaban concluyendo que España, junto a otros países como Francia, Alemania o Italia, presentan una dinámica de crecimiento liderada por los salarios (wage-led). Por su parte, el trabajo de Álvarez, Uxó y Febrero (2019) también conduce a conclusiones similares, estimando incluso que debido a la política de devaluación interna, España creció 0,3 puntos porcentuales menos durante la etapa de 2010-2016. Se pueden consultar ambos documentos en los siguientes enlaces:

<https://bit.ly/3emn3Tf>

<https://bit.ly/3eWD6Go>

⁴¹ El estudio señala además cómo las mujeres serían uno de los grupos más beneficiado de la propuesta de reducción de jornada, que se situaría en una jornada a tiempo completo de 35 horas semanales. A su vez, también refleja resultados positivos respecto a la productividad laboral por hora, con un incremento del 5,5%. Se puede acceder al mismo a través del siguiente enlace: <https://bit.ly/3gZeM9v>

En definitiva, el mantenimiento de los salarios asociado a esta política no solo se justificaría por una cuestión justicia social , sino también de eficiencia económica: la creación de puestos de trabajo y el sostenimiento de la capacidad adquisitiva ayudarían a fortalecer el consumo interno (teniendo en cuenta las matizaciones previamente señaladas sobre la orientación que ha de tomar) y activar el flujo de inversiones, además de contribuir a no retroalimentar más el proceso de endeudamiento privado, que se explica en parte por unos niveles salariales reducidos.

En relación con el tercer argumento, jornadas más cortas de trabajo vendrían asociadas a un incremento de la productividad laboral y a un mejor desempeño empresarial, como resultado de una mejora de la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras (reducción de la fatiga y niveles de absentismo, desarrollo de actitudes y potenciación de la motivación, etc.)⁴² y el impulso de formas de organización del trabajo más eficientes. De esta forma, sin perjuicio de que la productividad puede ser reforzada paralelamente por otras vías (cualificación del trabajo, impulso del proceso de digitalización, etc.), las empresas podrían mantener los salarios al disponer de trabajadores y trabajadoras que producirían lo mismo en menos tiempo.

⁴² En el documento ‘Una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada’, publicado por la OIT (2019), se referencian algunos estudios que abordan la relación positiva entre la disminución del tiempo de trabajo y la mejora de la productividad laboral (pp.7-8). Se puede consultar en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3xIQ8Qt>

8. Digitalización: gobernanza del futuro del trabajo

Por último, abordaremos de forma sintética los puntos clave del fenómeno de la digitalización económica, el cual supone una palanca de modernización de un gran número de empresas y ramas productivas, posibilitando así la oportunidad de impulsar la productividad en muchas de ellas. Esto adquiere una relevancia central en el marco de una estrategia de reducción del tiempo de trabajo, en la medida en que estas ganancias de productividad puedan ser compartidas con los empleados y empleadas en forma de jornadas más cortas con iguales o mejores salarios. No obstante, se trata de un fenómeno aún en construcción donde coexisten también importantes desafíos y amenazas sobre el empleo y la calidad del mismo, por lo que será necesario situar en el centro del debate público la necesidad de gobernar dicho proceso, donde los agentes sociales deben jugar un rol fundamental a fin de asegurar una transición justa y un aumento generalizado del bienestar social.

De cara a ofrecer una fotografía sobre este tema, UGT publicó el año pasado un estudio⁴³ que, partiendo de información estadística extraída del INE (Encuesta sobre el uso de las TIC y comercio electrónico) y Eurostat (Statistics on enterprises), sirve para ponderar el grado en que el tejido empresarial español hace uso de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación), además de ofrecer una comparativa respecto al resto de países europeos. Los resultados muestran cómo las empresas españolas se encuentran en una posición notablemente rezagada respecto a la incorporación y formación en nuevas tecnologías, como consecuencia de la escasa inversión que se destina a partidas como el I+D. Por poner algunos ejemplos ilustrativos de ello: en 2019 hasta tres de cada cuatro empresas españolas presentaba una intensidad digital muy baja, mientras que el porcentaje de empresas con muy alto nivel de digitalización arrojaba un pobre 2,37%, la mitad que Alemania (4,85%) y muy por debajo de Portugal (3,46%).

Por tanto, a pesar del ligero impulso que ha tomado el proceso de digitalización a consecuencia de la crisis derivada del COVID-19, España presenta aún mucho terreno por delante para avanzar en la transformación digital de la economía, que como se ha mencionado anteriormente, puede ser útil a la hora de reducir el tiempo de trabajo necesario en aquellas actividades económicas susceptibles de incorporar nuevas tecnologías en los procesos productivos. Sin embargo, también presenta algunos riesgos que conviene tener en cuenta, como el alto potencial de destrucción de empleos manuales y rutinarios, además del deterioro de las condiciones de trabajo, como sucede en el caso de algunas plataformas digitales de reparto a domicilio.

En este sentido, resulta necesario realizar previamente una distinción, y es que, el fenómeno de la digitalización, hace mención a una realidad muy compleja y heterogénea, ya que está compuesto por hasta 5 ramas distintas (aunque todas ellas estén interrelacionadas): microelectrónica, telecomunicaciones, arquitectura de ordenadores, robótica y software⁴⁴. De igual forma, las características propias de las distintas áreas mencionadas hacen que cada una ofrezca un

⁴³ El informe, titulado 'Digitalización de la empresa española. Desidia, retraso y sus consecuencias', se puede consultar en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3tlvORN>

⁴⁴ En esta cuestión se ha seguido la desagregación que expone el Real Instituto Elcano. Para una mayor profundización, se puede consultar el siguiente enlace: <https://bit.ly/3b2fr6j>

impacto diferente sobre el empleo: desde una transformación de las tareas habituales asignadas a los trabajadores e, incluso, la aparición de nuevos nichos de empleo vinculados a la investigación y mantenimiento de estas tecnologías; hasta un desplazamiento de miles de puestos de trabajo, relacionado por ejemplo con el auge de la robotización. Por ello, la estrategia integral de transformación digital que debemos impulsar debe tener en cuenta estos matices, promoviendo otras vías para incrementar la productividad (nuevos modelos organizativos, programas de formación, I+D+i, etc.) en aquellos sectores intensivos en tecnología y conocimiento, a fin de tratar de minimizar la desaparición de determinados puestos de trabajo.

Sin embargo, incluso teniendo en cuenta todo ello, el riesgo de destrucción de empleo sigue siendo alto si atendemos a algunas previsiones realizadas hasta la fecha. En el 'Informe Inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo', publicado por la OIT en 2017, se incluyen algunos estudios de organismos internacionales que estiman que más de un 50% de los empleos existentes están expuestos a un proceso de automatización (pp.29)⁴⁵. Por su parte, la consultora McKinsey Company (2020)⁴⁶, en un análisis aplicado a Europa y que también incorpora el efecto de la crisis derivada del COVID-19, estima que aproximadamente 24 millones de empleos (el 10% del empleo total en Europa) se encuentran en riesgo de ser desplazados (a través de ERTE's, despidos temporales, o reducciones de los salarios/horas de trabajos). Aplicando la misma metodología, desde UGT calculamos que esta cifra podría ascender, en el caso de España, a casi 7 millones de empleos que se encontrarían amenazados en la próxima década por los efectos de la pandemia y el proceso de automatización⁴⁷.

En definitiva, aunque las previsiones puedan variar ostensiblemente según los distintos estudios que existen al respecto, todas ellas reafirman la necesidad de implementar políticas que ayuden a redistribuir el empleo en un futuro próximo, por lo que la reducción de una jornada se torna como una medida indispensable para ello. De forma simultánea, partiendo que la tecnología no es neutral y está atravesada por multitud de intereses, será necesario la participación sindical en el ámbito de la negociación colectiva para dirigir el rumbo que tome la revolución digital, garantizando una transición justa e inclusiva para todos los trabajadores y trabajadoras, de forma que se consiga defender y potenciar la creación de empleo (sin menoscabo de la calidad del empleo y los derechos laborales), a la vez que se desarrollan planes de formación en competencias digitales e itinerarios de reinserción laboral específicos para aquellos trabajadores que puedan verse desplazados.

También será imprescindible tener en cuenta el factor de la sostenibilidad en relación con la transformación digital, de forma que ésta no intensifique la degradación ambiental y converja en intereses con la transición ecológica, al promover formas alternativas de producción y con-

45 No obstante, desde la propia OIT se señala que algunas de las previsiones sobre desempleo tecnológico puedan resultar exageradas, ya que el hecho de que muchos puestos de trabajo puedan ser automatizados no quiere decir que ello necesariamente ocurra, mientras que en muchos casos los avances tecnológicos, aún eliminando determinadas tareas específicas, simplemente provocarán una adaptación del trabajador al nuevo contexto, sin que ello suponga una desaparición del empleo. Se puede acceder al informe a través del siguiente enlace: <https://bit.ly/3b3000G>

46 El informe se encuentra disponible a través del siguiente enlace: <https://mck.co/3teXJTl>

47 En el estudio realizado por UGT se muestra también el cálculo -por rama de actividad- del porcentaje de empleos que pueden verse desplazados por el proceso de automatización. Se accede a través del siguiente enlace: <https://bit.ly/2So6vI3>

sumo⁴⁸. En definitiva, una vez finalizada la pandemia del COVID-19, debemos ser capaces de reformular nuestro proyecto de desarrollo, reconstruyendo las bases del mismo para poder enfrentar los grandes retos que tenemos por delante bajo la máxima de justicia social y sostenibilidad ecológica. Los riesgos que implica la incorporación de nuevas tecnologías tampoco pueden convertirse en una excusa para acentuar aún más el deterioro del empleo en favor de los intereses empresariales, lo cual exige la apertura de un proceso de gobernanza colectivo y democrático que facilite no solo el progreso económico, sino también el humano, una cuestión que guarda sin duda relación directa con la implementación de jornadas de trabajo más cortas.

48 De acuerdo al estudio realizado por Lange, Pohl y Santarius (2020), el proceso de digitalización habría intensificado el consumo de energía en los países de la OCDE, aunque también está vinculado a otros factores que presionan a la baja el consumo energético, como el incremento de la eficiencia energética o el cambio sectorial. (<https://bit.ly/3h4aE7V>)

9. Conclusiones y propuestas de articulación: por una jornada laboral de 32 horas semanales

- *Necesitamos revertir el terreno perdido en materia de disminución del tiempo de trabajo.*

Como se ha podido comprobar al inicio del documento, en España coexiste un modelo de desarrollo donde los progresos en la reducción del tiempo de trabajo empleado se han visto frenados desde hace tres décadas, incluso en un contexto donde la productividad laboral ha aumentado de manera muy importante y los salarios han ganado poder de compra muy moderadamente. Ante este escenario, la demanda de jornadas laborales más cortas, que supone una reivindicación histórica por parte del tejido sindical, se torna imprescindible en el marco del proceso de reconstrucción que debemos iniciar.

- *La reducción de jornada debe jugar un papel relevante en la creación de empleo a medio y largo plazo.*

La defensa de una jornada laboral más corta no se apoya exclusivamente en tratar de proteger el empleo existente en el contexto de la crisis económica actual, sino que busca además impulsar otra forma permanente de organizar socialmente el trabajo, de modo que termine convirtiéndose en una herramienta más de creación de empleo a la vez que facilita un reparto más justo del trabajo doméstico y de cuidados. Así pues, se constituye como una política que busca atajar el problema estructural de desempleo masivo –y el consecuente proceso de exclusión social- que afecta a cientos de miles de hogares españoles.

- *Para potenciar el efecto redistributivo de la medida, desde UGT planteamos la fijación de una jornada laboral de 32 horas semanales.*

La disminución del tiempo de trabajo ha de ser lo suficientemente ambiciosa como para evitar que esta sea absorbida por las ganancias de productividad derivadas, impulsando en última instancia una reestructuración de las plantillas ligadas a la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras. En este sentido, creemos que una jornada de 32 horas semanales (para trabajos a tiempo completo) cumple este requisito, y se inscribe en la línea reformadora que se ha puesto sobre la mesa en algunas experiencias y propuestas internacionales.

- *El empleo que se cree ha de ser estable y de calidad, lo cual exige de forma paralela la aprobación de otras medidas que erradiquen la precariedad laboral.*

Resulta imprescindible llevar a cabo modificaciones en la legislación laboral para garantizar un trabajo digno, derogando las últimas reformas laborales, y en especial la de 2012. La reducción de la jornada de trabajo no puede devenir en una intensificación de la carga y el ritmo del mismo, un incremento de los turnos y el uso de horas extras o una disminución proporcional del salario. Esta última cuestión resulta esencial, pues de no darse un mante-

nimiento de los niveles salariales, los efectos positivos reflejados a lo largo del documento se verían bloqueados. En síntesis, los cambios en el ámbito de la regulación laboral y el desarrollo de modelos de gestión del trabajo más eficientes deben servir para solucionar los problemas señalados, convirtiéndose así en factores clave a la hora de garantizar que esta política promueva el trabajo decente.

- ***Una jornada laboral más corta permitiría también un incremento generalizado de la calidad de vida, así como el impulso de una sociedad más igualitaria y sostenible.***

En este sentido, trabajar menos horas supone un sinónimo de progreso en los países más avanzados, puesto que representa una mejoría en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, generando también un impacto positivo sobre la salud de los mismos. Por otro lado, permitiría impulsar un reparto más equitativo del trabajo doméstico y de cuidados, lo cual favorecería un incremento de la participación laboral de las mujeres y la posibilidad de acceso a puestos de trabajo mejor remunerados. Por último, la disponibilidad de mayor tiempo libre fomentaría la adopción de hábitos de vida más saludables y sostenibles, lo que convierte a esta política en una herramienta útil y deseable en el marco de la transición ecológica que debemos afrontar.

- ***La puesta en marcha de la medida requerirá de un adecuado sistema de incentivos, en el que el apoyo del Estado será esencial, sobre todo durante los primeros años de desarrollo.***

La entidad de la propuesta (laboral, económica y social) exigirá para su puesta en marcha efectiva la concreción de un sistema de incentivos adecuado, que necesariamente debe contar con el apoyo financiero público, de modo que ejerza de contrapeso al posible incremento de los costes que soportarían algunas empresas. Los recursos públicos necesarios deberían extraerse tanto de la reordenación y revisión del conjunto de incentivos al empleo existentes (la mayoría demostradamente ineficientes) como de la imprescindible reforma fiscal que debemos abordar, impulsando un sistema impositivo más progresivo y potente que consiga reducir la brecha de recaudación respecto a la media europea, que asciende hasta los 6,3 puntos sobre el PIB (el equivalente a unos 80.000 millones de euros al año). Igualmente, en el marco del proceso de reformas que debemos emprender para transitar hacia un nuevo modelo productivo, cabe valorar también la utilización para el desarrollo de esta iniciativa de los fondos europeos a los que tendremos acceso durante los próximos años.

- ***La reducción de jornada deber ir de la mano con el establecimiento de un sistema de horarios laborales más racional, que aumente el tiempo libre.***

Como consecuencia de las desquiciantes demandas productivas de un modelo económico insostenible y de un sistema laboral esencialmente precario, España presenta un esquema de horarios laborales en numerosos sectores atípicos en toda Europa, una problemática que dificulta sobremanera la conciliación laboral y familiar. Por este motivo, el tiempo de ocio liberado como consecuencia de una jornada laboral más corta no debe ser aprovechado para

ampliar aún más los horarios de apertura y cierre. Necesitamos impulsar hábitos y estilos de vida más sostenibles en el marco de una sociedad determinada por la abundancia de tiempo libre, por lo que debemos revalorizar la dimensión social del tiempo, fomentando actividades que permitan consolidar la vida social y comunitaria.

- ***La implementación de esta iniciativa exige cambios legislativos, y su desarrollo a través de la negociación colectiva.***

La extensión de la jornada laboral de 32 horas requerirá de cambios legales que promuevan su fijación como objetivo de manera generalizada y evite tanto la paralización de la implantación de la medida como desequilibrios extremos entre actividades. En definitiva, esto supone que deberá abordarse la modificación del Estatuto de Trabajadores. No obstante, esta transformación ha de llevarse a cabo de forma progresiva y consensuada, por lo que el Diálogo Social, que tan buenos resultados ha reportado durante la crisis del COVID-19, se torna imprescindible para su puesta en marcha. Posteriormente, corresponderá a la negociación colectiva definir qué forma toma la nueva jornada laboral (6 horas diarias, semana laboral de 4 días, etc.), en función de la realidad y características propias de cada sector y empresa.

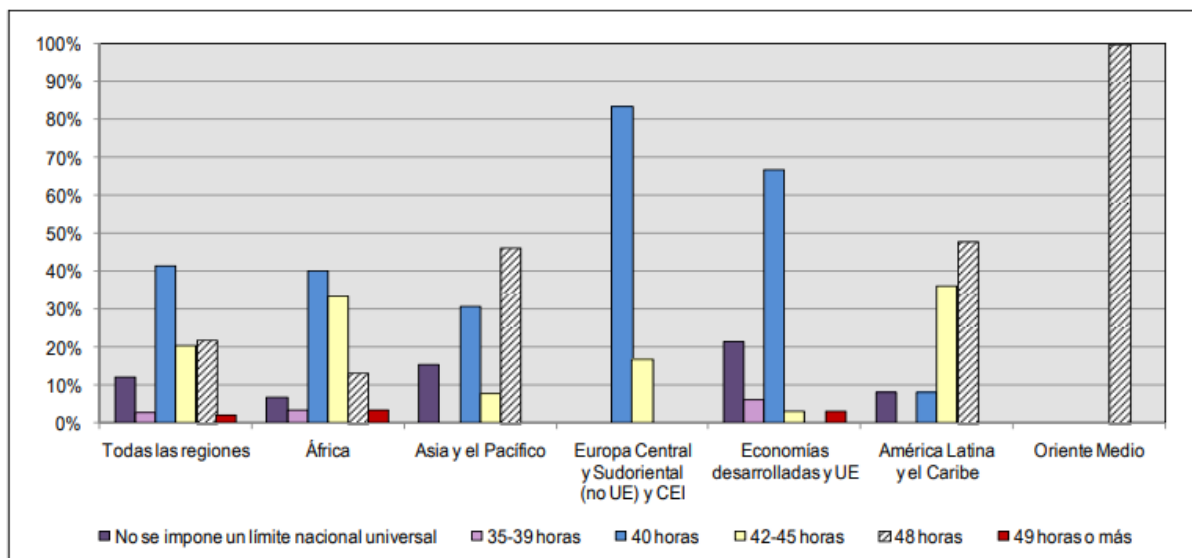
- ***Deben desarrollarse medidas complementarias que aseguren la eficacia de esta iniciativa y permitan una evaluación continua.***

En este sentido, se ha de garantizar un mayor control de las horas trabajadas, mejorando los sistemas de registro y limitando aún más el uso de las horas extras, que deben quedar relegadas a su uso por causa exclusiva de fuerza mayor. Además, deben elaborarse planes de empresa que vinculen la reducción de la jornada laboral a la creación de puestos de trabajos adicionales, ligando las ayudas públicas a los mismos, sin que ello repercuta en una flexibilización y degradación de las condiciones laborales. Solamente así se logrará que los trabajadores y trabajadoras amplíen la soberanía sobre su propio tiempo, a la vez que se fomenta un modelo de desarrollo económico más eficiente y sostenible.

ANEXO

G1 - Límites de horas semanales fijado por la legislación.

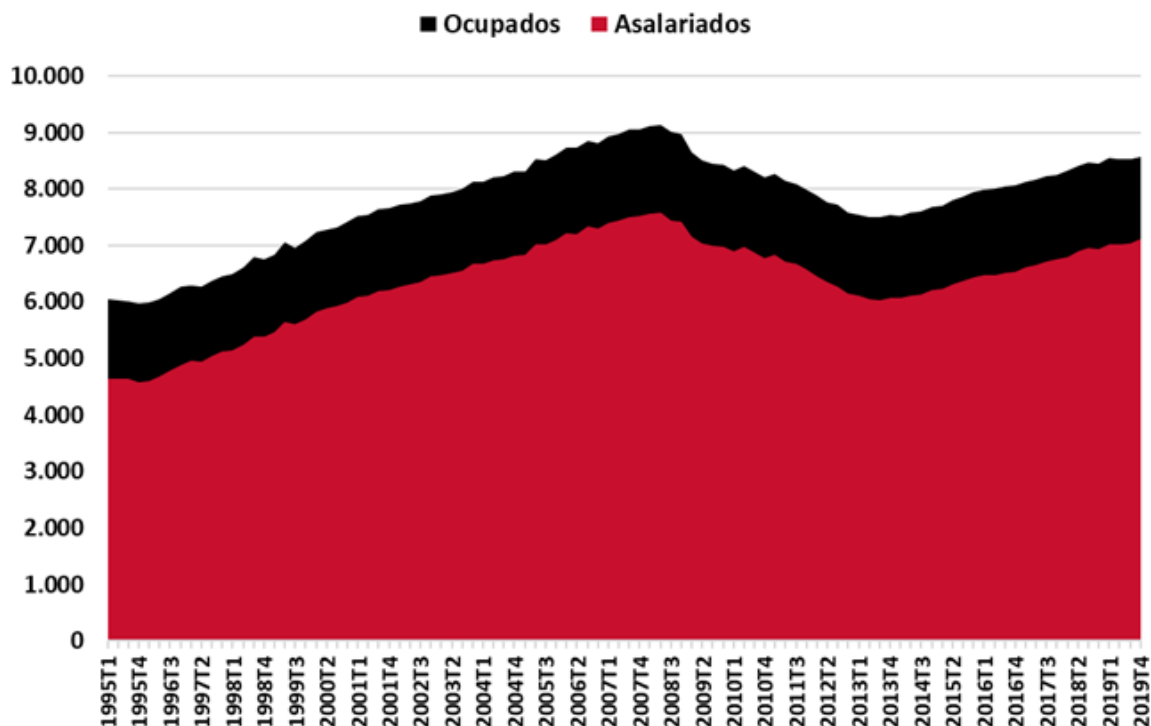
Distintas regiones del mundo, 2009.



Fuente: OIT

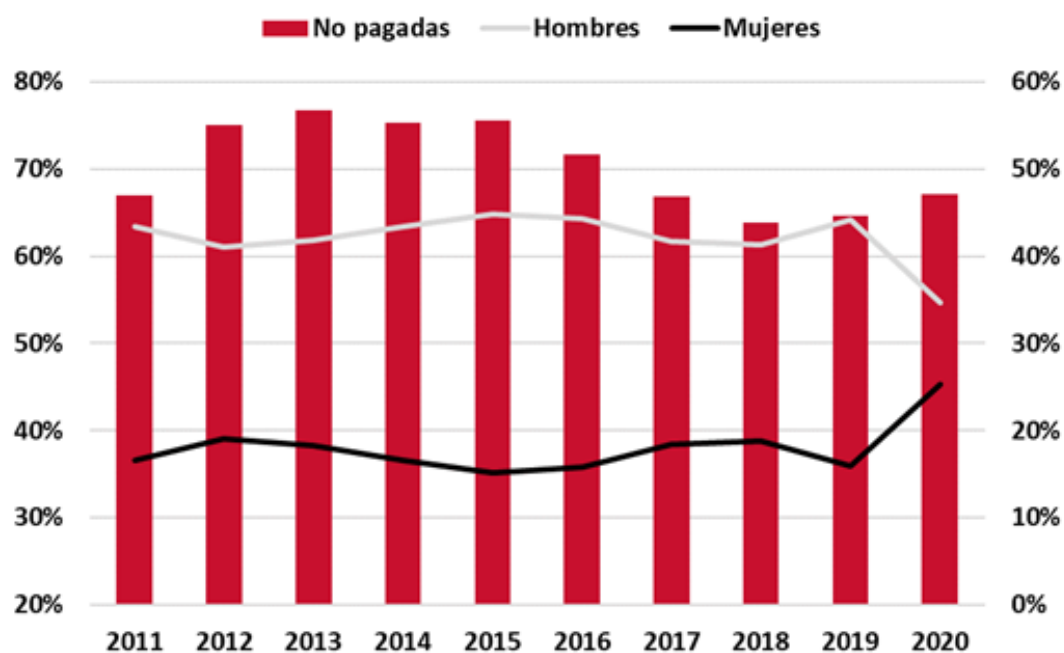
G2 - Total de horas trabajadas (millones)

España. Total economía por trimestre, 1995-2019.



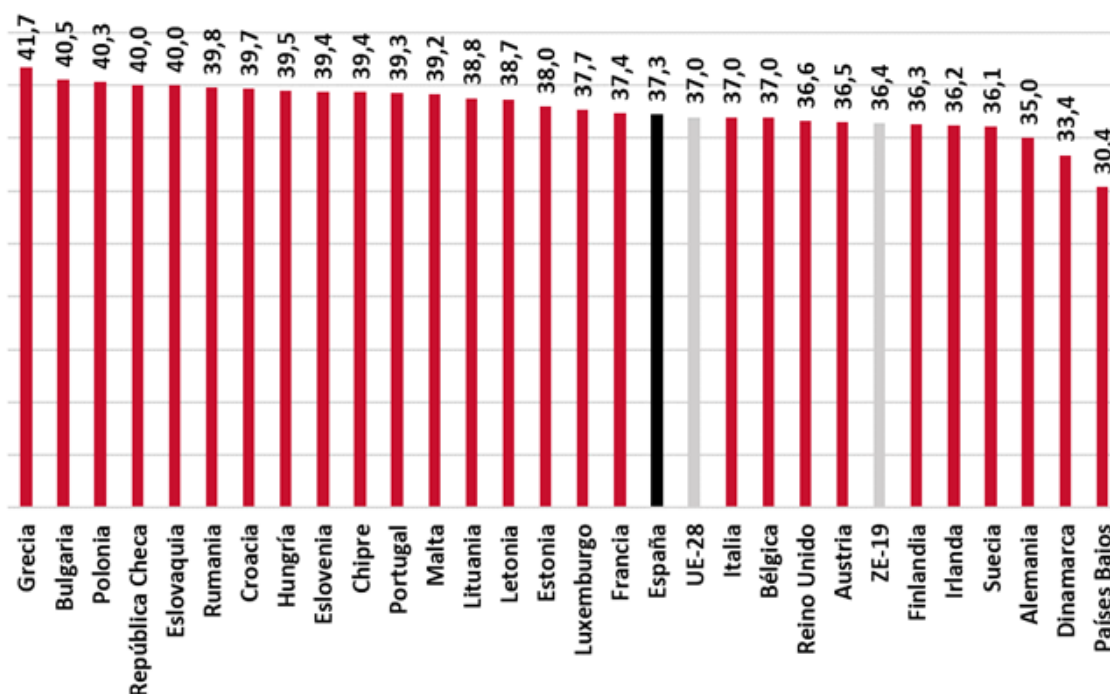
Fuente: INE.

G3 - Número de horas extras no pagadas sobre el total de horas extras.
 Porcentaje no pagadas del total de horas extras (eje drcho); desglose por sexo (eje izdo)
 España. Total economía, 2011-2020.



Fuente: INE.

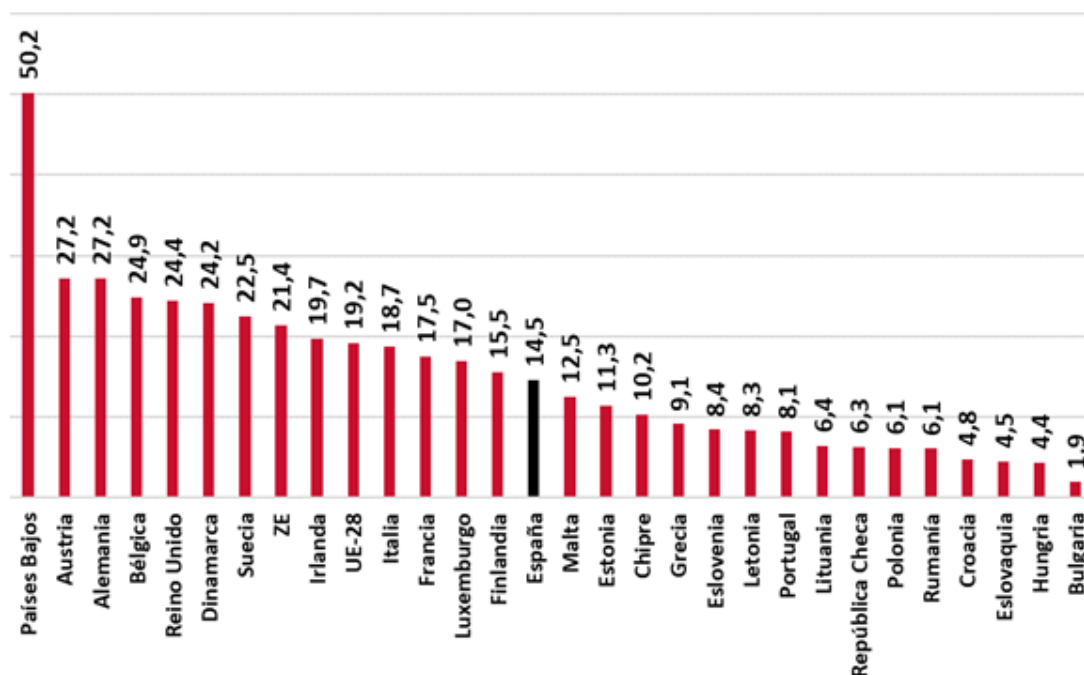
G4 - Promedio horas semanales del total del empleo
 UE. Total economía, 2019.



Fuente: Eurostat.

G5 - Porcentaje de empleo a tiempo parcial sobre el total.

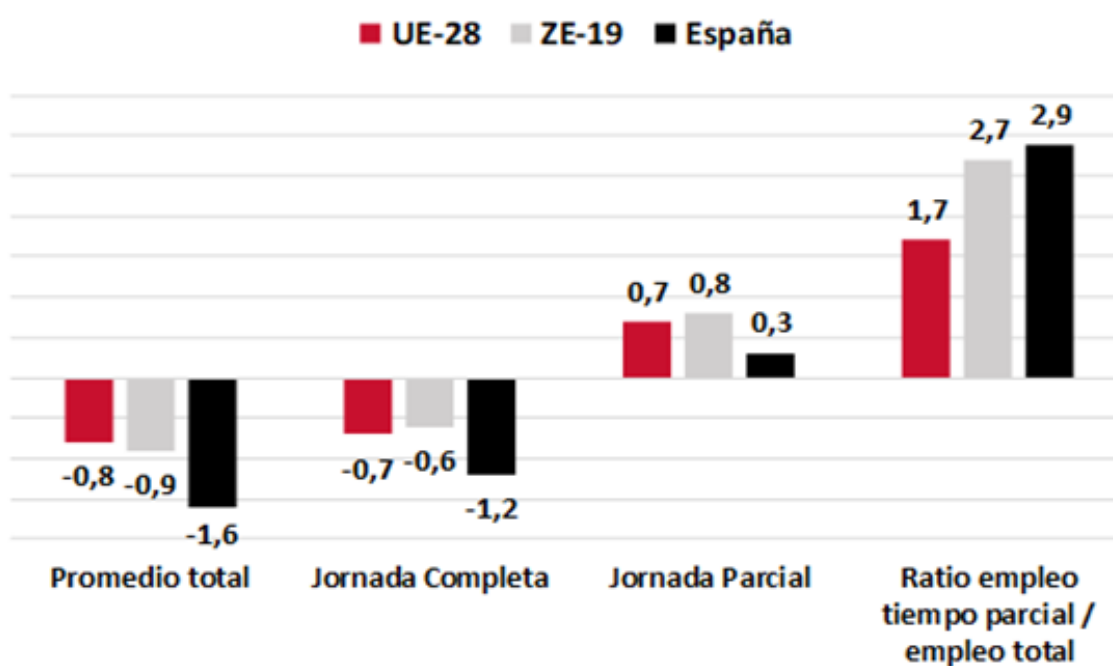
UE. Total economía, 2019.



Fuente: Eurostat

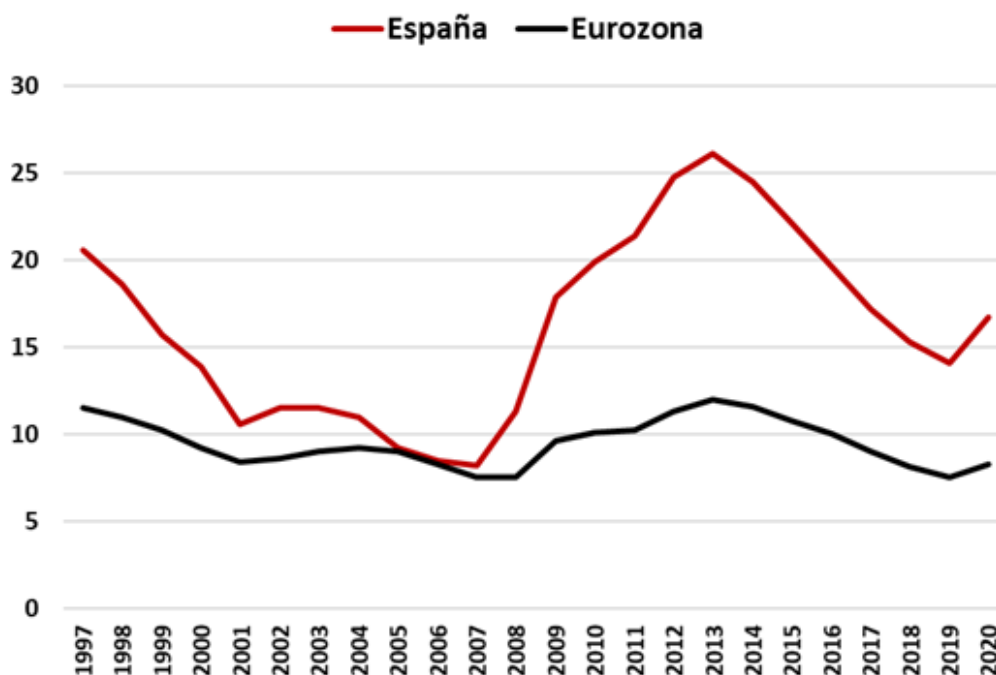
G6 - Variación promedio horas semanales (nº horas) y ratio empleo a tiempo parcial sobre total (puntos porcentuales)

UE. Total economía, 2008-2019.



Fuente: Eurostat.

G7 – Evolución de la tasa de desempleo España y Eurozona, porcentajes (1997-2020)



Fuente: Comisión Europea

G8 – Horas de trabajo remunerado y no remunerado según sexo y tipo de jornada España, número de horas por semana (2015)



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015).