

## **¿Por qué y cómo España debería reducir su jornada laboral ‘oficial’?**

*No es un debate fácil, pero sí necesario, porque reducir la jornada tiene como fin mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar para dedicar más tiempo al descanso mientras se potencia la productividad al menor coste posible. Hay suficientes evidencias de que el sistema laboral español tiene margen de mejora en lo relativo a la productividad por hora trabajada y tenemos ejemplos muy cercanos en Irlanda, Dinamarca y Países Bajos, con mejores resultados a pesar de trabajar menos horas.*

Asistimos en los últimos meses a una negociación entre partidarios y detractores de recortar la jornada laboral estándar en el sector privado de 40 horas semanales a 37,5 en una primera fase y, en una segunda fase, implantar las 35 horas a partir del año 2026 a través de la negociación colectiva. Para algunos puede parecer novedoso, pero desde la perspectiva histórica de las relaciones laborales este planteamiento es ya históricamente conocido.

Si repasamos la historia del trabajo, uno de los objetivos de los trabajadores siempre fue la lucha por reducir paulatinamente el tiempo de trabajo y aunque esa demanda se asocia a los movimientos obreros, no faltan los empresarios como Robert Owen que, en los últimos dos siglos, han abanderado esa pretensión en beneficio mutuo. Fue el también socialista utópico Owen quien defendió en 1810 lo que más tarde se conocería como el movimiento “888” -ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho de ocio- que no empezó a llevarse a la práctica hasta finales de ese siglo.

La cuestión sobre cuántas horas nos conviene trabajar viene de lejos. En 1593, Felipe II firmó un Edicto Real que implantaba una jornada de ocho horas, eso sí, el mandato era solo para los obreros “de fortificaciones y fábricas” con el argumento - que no parece que tenga los más de 400 años que tiene- de “librarse del rigor del sol [...], de forma que no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación”. Si eso no es el precedente histórico de la prevención de riesgos laborales, no sé qué puede serlo.

Mucho después, primero se generalizó la jornada de 10 horas diarias a lo largo del siglo XIX y costó más de un siglo lograr un consenso internacional en torno al concepto ‘888’ que España introdujo el 3 de abril de 1919, meses antes de que lo adoptara una recién creada Organización Internacional del Trabajo (OIT). Eso sí, hablamos de trabajar seis días a la semana, es decir, 48 horas semanales, pero España fue el segundo país europeo en adoptar esta jornada, algo entonces novedoso.

Cien años después, España no sería pionera si reduce de nuevo la jornada de trabajo, aunque sí cuenta con algunos ‘casos de éxito’ donde la empresa tiene claro que la productividad de sus trabajadores pasa por un mayor descanso. En 2021, la primera gran empresa en lanzarse fue Telefónica con una semana de cuatro días, pero también reducción de salario, a diferencia de lo que se plantea en este momento. Aquel primer test dio paso a la jornada de 37,5 horas y el pasado mes de junio, empresa y sindicatos acordaron reducirla, progresivamente, a 36 horas semanales en 2026.

Es un caso de éxito también porque el cambio se asienta en una cultura de empresa proclive al cambio y en la negociación colectiva prevista por el Estatuto de los Trabajadores. Este debería ser el modelo, promovido desde la Administración, pero que permita recoger las particularidades de cada empresa para que ofrezcan cada vez mejores condiciones de trabajo sin renunciar a la productividad y la competitividad.

En un análisis sobre las horas de trabajo 'reales' elaborado por Eurostat, la media semanal en la UE fue de 37,1 horas en 2003, mientras que en España se situó en 37,6; por lo tanto, la pretensión del gobierno actual es alcanzar la media europea. Estos datos ya nos dan una idea de la repercusión real que puede tener en la empresa la anunciada reducción de jornada, donde de media se trabajarían 18 minutos menos a la semana.

La negociación colectiva es la clave. De hecho, muchos convenios sectoriales ya contemplan una jornada laboral inferior a 40 horas semanales. Según la estadística de Convenios Colectivos de 2023 publicada por el Ministerio de Trabajo, el 41,9% de los trabajadores tiene un contrato con menos de 40 horas semanales, por lo que el recorte de la jornada tendría un escaso impacto en el sistema productivo de muchas empresas con convenios colectivos.

La idea de reducir la carga horaria derivada del trabajo encuentra soporte en ciertos estudios que determinan la dificultad del ser humano para mantener la productividad más allá de seis horas consecutivas, así como en el argumento de promover un mejor equilibrio entre vida personal y laboral, mejorar la salud mental y reducir el riesgo de padecer ciertas patologías. Pero no todos los trabajos y empresas son iguales y reducir la jornada laboral puede ser más o menos complejo según los casos. En definitiva, la flexibilidad debe tener un lugar central en este proceso para que la reducción de jornada vaya acompañada de la potestad de la dirección de la empresa para adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades organizativas y equilibrar en cada momento carga de trabajo, productividad y jornada laboral.

Por otro lado, el argumento de la productividad es controvertido ya que la usan por igual defensores y detractores del recorte de jornada. Un estudio reciente de la CEOE destaca que la productividad por ocupado en España cae un 1,9% desde 2018, a pesar de que la productividad por hora crece un 4,2% en la última década, frente al 8,1% de alza media en Europa. Según el citado estudio, de 2013 a 2023 la productividad por ocupado aumenta un 0,7%, pero en la UE se eleva un 5,9%. España se mantiene, en todo caso, por debajo de la media europea. La CEOE atribuye su pérdida de productividad a una reducción de la jornada media efectiva mayor (3,4%) que en el resto de Europa (2%). La patronal reconoce, eso sí, una relación inversa entre horas de trabajo y productividad.

En los últimos días, el Gobierno ha flexibilizado las líneas maestras de plan para reducir la jornada y ha emplazado a los agentes sociales a retomar las conversaciones a principios de septiembre. Es una oportunidad para buscar el consenso más amplio posible en un asunto complejo, pero deberíamos evitar las líneas rojas y aunque ahora la entrada en vigor de la jornada de 37,5 horas se retrase

hasta 2025, una transición de tres o cuatro meses no es un gran margen cuando por el camino habría dar un primer paso hasta las 38 horas semanales. Además, hay que acabar de concretar el margen que tendrá la negociación colectiva en las empresas para modificar el marco general, así como las transiciones que podrían incorporar los convenios colectivos y hasta dónde llegará la capacidad de las empresas para distribuir la jornada de manera irregular.

Nuestro sistema laboral necesita reformas y con cifras récord de ocupación estamos en el mejor momento para diseñarlas. Esta puede ser una oportunidad histórica para apostar por la reducción de jornada, pero no podemos abordar este proceso sin poner -las veces que haga falta- el diálogo social por encima de todo, ni olvidar que, seguramente, la flexibilidad es la condición más importante para que un cambio de este calado cumpla las expectativas que muchos depositan en él.

Por Joaquín Merchán Bermejo

Presidente del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España