

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2021/22
Convocatoria: Junio

JORNADA LABORAL DE CUATRO DÍAS SEMANALES

WORKING DAY OF FOUR DAYS A WEEK



Realizado por el alumno/a D^a Alexia Hernández Abreu y Reinaldo Marín Acosta
Tutorizado por el Profesor/a D. Brais Iglesias
Departamento: Derecho Público, Privado Especial y Derecho de la Empresa
Área de conocimiento: Derecho del Trabajo

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo no hubiese sido posible sin la tutorización de D. Brais Iglesia al que agradecemos su ayuda, implicación e interés en todo el desarrollo del mismo.

Índice

Resumen.....	5
Introducción.....	7-8
1. Jornada laboral.....	8-21
1.1. El proceso histórico de la jornada laboral en España.....	8-9
1.2. Factores positivos y negativos sobre la fijación de la jornada laboral de cuatro días semanales en España.....	9-11
1.3. Proyecto piloto planteado por el gobierno español.....	12-13
1.4. Empresas que han reducido la jornada laboral.....	13-19
1.4.1 Empresas a nivel nacional.....	13-16
1.4.2 Empresas Canarias.....	16-17
1.4.3 Proyectos pilotos en Comunidades Autónomas.....	17-18
1.4.4 La Cumbre Valenciana.....	18-19
1.5 Derecho comparado.....	19-21
2. La flexibilidad y rigidez laboral.....	21-27
2.1 Incremento de turnos y de horas extraordinarias.....	22-26
2.1.2 Concentración de mayor número de horas.....	26-27
3. Conciliación laboral y familiar.....	27-35
3.1 Bienestar del empleado y salud laboral.....	28-31
3.1.1 Satisfacción laboral.....	30-31
3.2 Trabajo y descanso en equilibrio.....	31-33
3.2.1 Trabajo híbrido.....	32-33
3.3 Reducción de absentismo laboral.....	33-35
4. Encuesta: metodología y resultados.....	35-40
5. Conclusiones	41-42

6. Bibliografía	43-48
7. Anexos.....	49-51

Resumen

Este trabajo trata de dar valor y visibilizar la propuesta impulsada por el estado Español y diversas empresas sobre la jornada laboral de 4 días semanales. Así como, evaluar sus beneficios y desventajas, tratando el marco regulatorio legal y los distintos enfoques que se manejan en su aplicación.

La duración de la jornada laboral, en sentido general, es aquella que asegure o permita la subsistencia salarial que ha obtenido el trabajador, la financiación de la empresa y beneficio del empleador.

Es por ello que este trabajo tiene como objetivo estudiar la jornada de 4 días en sus aspectos como la flexibilidad laboral, la conciliación laboral y familiar, entre otros. Se analizan además los aspectos positivos y negativos, llegando a su posible solución, así como el papel de las relaciones laborales en este proceso.

Abstract

This work tries to give value and make visible the proposal promoted by the Spanish state and various companies on the 4-day weekly working day. As well as, evaluate its benefits and disadvantages, having the legal regulatory framework and the different approaches that are handled in its application.

The duration of the working day, in a general sense, is that which ensures or allows the salary subsistence that the worker has obtained, the financing of the company and the benefit of the employer.

That is why this work aims to study the 4-day shift in its aspects such as labor flexibility, work and family reconciliation and others. The positive and negative aspects are also analyzed, arriving at their possible solution, as well as the role of labor relations in this process.

Palabras claves

Jornada laboral, trabajo, salario, trabajador, reducción, empleador, productividad, reducción de jornada

Keyword

Working hours, work, salary, worker, reduction, employer, productivity, reduction of working hours

Introducción

La jornada de trabajo, se entiende en la actualidad, como tiempo que cada día dedica el trabajador a la prestación profesional inherente al contrato de trabajo; como bien señala el profesor Alonso Olea¹, “que es el deber del trabajador no es realmente el tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo”. Por otra parte el empresario contrata a los trabajadores para obtener un lucro determinado y así satisfacer sus necesidades. También podemos observar a lo largo del tiempo, como en la jornada intervienen otros aspectos tales como: automatización de las industrias, salarios, intervenciones institucionales, sindicales, y niveles de empleo entre otras.

Este proyecto trata de aplicar la implantación de la jornada de cuatro días laborales en España, analizando sus puntos positivos y negativos. Dentro de una perspectiva que beneficie tanto al trabajador, como al empresario, ya que las horas que va a realizar un trabajador en la prestación efectiva, va a determinar uno de los elementos del contrato.

Cuando hablamos de establecer en la jornada de trabajo como un fin básico, es garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, a ello nos referimos al criterio jurídico-social, que se ve claramente regulado en el artículo 2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y así mismo el artículo 34.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual” ocho horas diarias y cinco días a la semana.

La implantación de esta reducción de jornada sería una satisfacción al trabajador que motivaría y traería consigo un aumento de la productividad, ya que se encuentra en uno de los grandes retos en nuestro país después de que Bélgica fuese el primer país en actualizarlo en su legislación.

¹ José Millán Bartolomé y Enrique Díaz Millan citan a Alonso Olea. (1999). *La jornada laboral. Problemática legal y práctica*. (pp.11). Fundación Confemetal: Madrid.

En este sentido, incluimos una propuesta de reducción de jornada, sin reducción de salario que debería ser abordada mediante el Dialogo Social.

1. Jornada laboral

1.1. El proceso histórico de la jornada laboral en España.

A lo largo de la historia, el trabajo productivo en la vida de las personas ha tenido una gran importancia, como también los problemas y conflictos vinculados al tiempo dedicado al mismo.

La jornada laboral desde años atrás ha estado ligada siempre hacia su limitación o reducción. Concretamente, en las primeras fases de la Revolución Industrial, las jornadas de trabajo eran agotadoras, y las condiciones de trabajo eran insostenibles llegando a ser de catorce y dieciséis horas diarias, las cuales afectaba de forma negativa a la productividad y la calidad del producto, poniendo en un segundo plano la vida personal y familiar de las personas trabajadoras acarreando problemas y conflictos vinculados al tiempo dedicado al mismo. A partir del 1902 se fija en ocho horas diarias la jornada máxima de los obreros al servicio del Estado y en el 1910 se establece una jornada máxima de diez horas para el trabajo en las minas.

Debido a la situación precaria y jornadas de trabajo agotadoras propias de los primeros momentos de la Revolución Industrial en la que se encontraban aún muchos de los/as trabajadores/as de sectores diferentes a los anteriormente nombrados, durante los primeros años del siglo XX la lucha del movimiento obrero y la intervención del estado dio lugar a que la jornada de trabajo se redujera a ocho horas máximas diaria en el 1919, y se mantiene en la Ley de jornada máxima de 1 de julio de 1931 la cual se consigue tanto en España como en Francia, limitando así los abusos a los que conducía el libre mercado de trabajo en mujeres y menores, para extenderse posteriormente a los varones adultos.

La finalización de la Segunda Guerra Mundial marcó un punto de inflexión muy importante, al traer una etapa de crecimiento económico en el que la reducción del tiempo de trabajo pasó a convertirse en una de las formas de reparto de las ganancias de la productividad. El crecimiento económico y el empleo favorable, permitió proyectar un pacto social entre empresarios,

trabajadores y poderes públicos, que tiene como objetivo principal, la construcción del Estado del bienestar. Por ende, como toda situación de evolución se fueron incorporando avances tecnológicos en los procesos productivos que permitieron incrementos salariales reales y disminución del tiempo de trabajo.

Por otra parte, en los años setenta el desempleo ocupará una de las prioridades políticas, debido a los primeros síntomas de estancamiento económico que terminaron afectando a los países industrializados. Durante el largo período que se abre en el 1973 hasta la actualidad, la postura de empresario y trabajadores no ha variado con relación al tiempo de trabajo de manera sustancial, es en esta etapa cuando, tomando como eje modular la semana, siguiendo normas internacionales como la Carta Social Europea artículo 2.1 se fija la jornada en un cómputo semanal de cuarenta y cuatro horas, en la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976. En 1983 fue modificado el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 4 del 19 de junio del señalado año, readaptando el artículo 34 señalando que “la duración máxima será de 44 horas semanales de trabajo efectivo”

Así pues, no es exagerado afirmar que la reducción del tiempo de trabajo ha constituido una constante histórica en la evolución del Derecho del Trabajo en Europa occidental y por ende en España.

1.2. Factores positivos y negativos sobre la fijación de la jornada laboral de cuatro días semanales en España

A finales de la década de los 90, Francia fue pionera en la reducción de la jornada laboral con la conocida “Ley Aubry”², iniciando así el tema de la disminución de las horas de trabajo a 35 semanales.

Fue a partir de la segunda década de este siglo cuando algunas empresas y/o gobiernos de varios países comenzaron a tantear la reducción de la jornada laboral a cuatro días semanales. En primer lugar, Islandia en el 2015 en oficinas gubernamentales, Japón, Nueva Zelanda, Estados

² Eduardo Martín Puebla. (2006). *La reducción del tiempo de trabajo en Francia* (pp.12-15). Edita: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

Unidos, Suecia, Irlanda y Canadá. Pero fue con la pandemia del Covid-19 y la posibilidad del teletrabajo, que se revaloraron nuevas ideas, así como, el cambio de actitudes al respecto.

Según el informe de Reselting normal: “El 74% de los trabajadores españoles y el 63% a nivel mundial trabaja más de 40 horas a la semana y más de la mitad de ellos (58% en España; 55% a nivel global) afirma que podría hacer el mismo trabajo en menos de esas 40 horas”. Además, el Informe añade otros aspectos interesantes sobre la disminución de la jornada laboral.

Es importante, tratar de conocer cuanto como de positiva o controversial puede ser la jornada laboral de cuatro días como nuevo paradigma laboral. Esta jornada estima una innovación social trascendental, uno de los objetivos es de alguna manera impulsar unas buenas condiciones y calidad de trabajo, para así ir mejorando la autorrealización de las personas trabajadoras.

En el informe de la Organización Internacional del Trabajo en el año 2018 se plantea que cuando se efectúa un trabajo prolongado durante excesivas horas de forma regular, esto puede acarrear fatigas, reduciendo así por ende la productividad del trabajador³. Por el contrario, la jornada laboral de cuatro días también puede mejorar la psicología del trabajo fruto de mayor descanso.

Determinadas empresas que han sido las pioneras en la implantación de esta reducción de jornada han dado lugar a una visión más feliz del trabajo. Lo cual ha disminuido estrés de los trabajadores y ha impactado positivamente en su vida familiar, salud mental y aptitudes físicas, mejorando también su salud laboral. Además, indirectamente al disminuir la transportación tiende a mejorar el medio ambiente.

De esta manera se mejora su capacidad para atraer y retener talento dotándose de trabajadores altamente productivos, eficaces y eficientes debido a la ventaja de la flexibilidad de trabajar un día menos a la semana. Con una cultura empresarial más fuerte, un aumento de la productividad y reforzando la capacidad innovadora de los empleados.

³ Organización Internacional del Trabajo. (2018). Working time and the future of work. Geneva: ILO Publicación.

En este sentido, lo que se intenta conseguir con la implantación de la jornada de cuatro días es tener una mayor productividad, al mismo tiempo mejorar la salud y satisfacción de los trabajadores.

La jornada laboral de cuatro días también muestra su aspecto negativo, ya que no es homogénea con todos los sectores del trabajo. Los trabajadores pueden verse más agobiados de tiempo al intentar extrapolar todo el trabajo en cuatro días. Por otro lado, poseen la sensación de intranquilos por la imagen que pueden dar de poco productivos a la sociedad. Además, y en ocasiones, a la carga de trabajo a la que puedan estar sometidos si los empleadores no se posee un sistema de organización eficaz.

Por lo tanto para evitar estos problemas la empresa debe de fijar objetivos o tareas claras y precisas para conseguir llevarlo a cabo. También es importante saber que a pesar de que son muchos los empresarios, lo que que opinan que la disponibilidad del cliente se vería afectada negativamente por la reducción del nuevo horario de servicio.

A pesar de ello, en distintos supuestos los empleados aumentan su jornada entre una o dos horas extraordinarias dentro de los cuatro días semanales de la jornada, para cubrir ese quinto día que no se trabaja.

En España el mercado laboral tiene ciertas particularidades. Ocupa el primer puesto con un 75% el sector de servicios, seguido por el sector industrial y por el de la construcción. Y tiene la menor representación de ocupados en el sector agrícola. Por lo tanto, en realidad, no es aparentemente generalizable aplicar la jornada de cuatro días semanales para todos los sectores. Por ejemplo, los trabajos creativos o innovadores serían uno de los que estaría claro fijar la jornada anteriormente dicha ya que lo importante es el valor añadido y no el número de horas totales que se trabajen. En los sectores como la sanidad, la educación o la hostelería sería muy complicado implantarla ya que lo importante en este caso es el número de horas totales que se trabajen.

1.3. Proyecto piloto planteado por el gobierno español

Un proyecto piloto es un ensayo o estudio en el que se elige implementar una porción a pequeña escala de un proyecto de mayor envergadura, en lugar de abordar la totalidad. Se trata de una muestra significativa para ayudar a tomar decisiones, decidir, ver los costes y la viabilidad en base a los resultados obtenidos para definir si se despliega el mismo proyecto con un mayor alcance y las medidas que habría que tomar para poder hacerlo con éxito. Un proyecto piloto es una estrategia recomendada cuando existe una incertidumbre importante acerca del tema en cuestión⁴.

El Gobierno español y el partido Más País pactaron hace más de un año comenzar a trabajar en un programa piloto para ayudar a las empresas que quieran implantar la semana de cuatro días o 32 horas semanales. Así mismo, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo lanzará ayudas a las empresas que impulsen la jornada semanal de cuatro días ya que su primer intento es reducir la jornada sin rebajas salariales.

En referencia a los Presupuestos Generales del Estado se deberá incluir una partida monetaria para apoyar este proyecto, que podría verse aumentado, según los cálculos del anteproyecto presentado por Más País, a unas 160 empresas que podrían acogerse a los incentivos para reducir la jornada laboral a cuatro días, lo que beneficiaría a más de 3.000 empleados.

Según el anteproyecto presentado por Más País al Ministerio, las empresas que reduzcan su jornada laboral como mínimo el 10% de sus trabajadores tendrán acceso a la ayuda. Por lo que, también se acogerían al plan las empresas que reduzcan la jornada semanal a 36 horas en lugar de 32 horas planteadas en un inicio. Por ende, la medida afectaría exclusivamente a trabajadores indefinidos a tiempo completo y la empresa debe comprometerse a mantener esa reducción durante dos años como mínimo.

El número mínimo de empleados por empresa para formar parte del plan piloto es de cinco y el máximo es de doscientos cincuenta. No obstante, se contempla que las ayudas más altas estén

⁴ Pablo Herrero. (2014). Abordar un proyecto piloto para mejorar un proceso en la pyme.

destinadas a las empresas con menos trabajadores. Eso sí, no todos los trabajadores de la empresa tendrán que acogerse al plan, bastará con un porcentaje en función de la empresa:

- Para empresas con menos de 10 trabajadores, el 50%.
- Para empresas de 10 y 49 trabajadores, al menos el 30%.
- Para empresas de 50 y 249 trabajadores, al menos se deben ver afectados por la reducción el 20%

Los empleados que formen parte de ese proyecto recibirán el mismo salario trabajando menos horas. Las empresas recibirán ayudas que deberán ser destinadas a contratar a personas y si fuera necesario implementar innovaciones tecnológicas si así lo requiere la empresa para mejorar su productividad y que faciliten la puesta en marcha de la jornada de cuatro días.

Ante toda esta incertidumbre este proyecto aún no ha sido presentado por el Ministerio a pesar de que en el “Plan España 2050” se insiste en la necesidad de reducir progresivamente las horas de trabajo e hincapié en las acciones y el impulso dado al tema por Iñigo Errejón y el partido político Más País.

Es cierto que, sus orígenes hay que buscarlos en el proyecto piloto de la Comunidad Valenciana que trató de impulsar en el año 2021 pero que fue pospuesto para el actual año⁵.

1.4. Empresas que han reducido la jornada laboral.

No son muchas las empresas que actualmente han implantado la jornada laboral de cuatro días, casi todas han comenzado esta modalidad a partir del año 2020, convirtiendo así en una herramienta laboral de futuro.

1.4.1 Empresas a nivel nacional

Software DELSOL, fue la primera empresa en España en aplicar la jornada de cuatro días. Es una firma radicada en Jaén, perteneciente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, fundada hace

⁵ Plan España 2050.

25 años y se dedica a la fabricación de software de gestión. Posee 181 empleados e inició su experiencia de jornadas de cuatro días en enero del 2020. Sus empleados trabajan 36 horas semanales en invierno y 28 en verano. Una parte de sus trabajadores asiste de lunes a jueves y el resto lo harán en bloques de cuatro días rotando de lunes a viernes.

Su principal función es apostar por la motivación y productividad del equipo, reduciendo el estrés, y permitiendo una menor carga de trabajo, y mayor descanso.

Desde la implantación de la jornada de cuatro días ha contratado a 25 personas más y en el ámbito laboral ha adaptado el convenio colectivo a este nuevo escenario, por lo que no ha realizado recortes salariales. Así mismo, en su página web se puede encontrar una valoración bastante buena con un promedio de reseñas de 4,4 estrellas por parte de sus trabajadores.

Zataca System, fue la segunda empresa española en poner en práctica la jornada de cuatro días, se trata de una empresa de ingeniería de software radicada en Torrellano, Elche, Alicante, Valencia. Le ofreció a sus trabajadores varias opciones de trabajo y aproximadamente el 50% optó trabajar cuatro días a la semana.

Fundada en el 2014 que comenzó a implantar la jornada de cuatro días, en enero del 2020, y que aplica esta modalidad de trabajo sin disminuir salarios y horas de trabajo.

Así mismo, posee un total de 20 empleados en su mayoría jóvenes y con poca participación femenina (solo tres). Sus empleados trabajan 37,5 horas a la semana en jornadas de 9,5 horas de lunes a miércoles y 9 horas los jueves, con media hora de descanso al día.

Fue premiada a la empresa Conciliadora en el año 2021 otorgada por el Ayuntamiento D'Elx

Grupo DELUXE, es una empresa de Granada cuyo objetivo social es el montaje de productos para el tratamiento de aguas, artículos del hogar y trabajos editoriales. Cuenta con 42 profesionales y comenzó su articulación a la jornada de cuatro días en febrero del 2020.

Simeon Capital, empresa de turismo cultural radicada en Granada y con una plantilla de 200 trabajadores en temporada alta, que abarca además de desarrollo tecnológico, software, carpintería creativa y agricultura.

La jornada de cuatro días en este grupo empresarial comenzó por Bewor Tech empresa que se encarga del desarrollo de soluciones tecnológicas para la gestión de Recursos Humanos y elaboración de itinerarios formativos para la empresa.

Por lo que, su principal plan es no ha rebajar los salarios y las horas de trabajo ya que fluctúan entre 34 a 36.

Desigual, es una compañía española perteneciente a la industria de la moda fundada en 1984 y aplica la jornada de cuatro días en sus oficinas centrales en Barcelona desde octubre del 2021. La reducción de la jornada laboral fue sometida a un proceso de votación donde participó el 86% de los trabajadores y superó el 66% necesario de aprobación de los votantes. En el caso de Desigual se tiene un horario de lunes a jueves con la opción de un día de teletrabajo. Destaca que redujo en un 13% las horas de trabajo y un 6,5% los salarios.

Tras las dudas sobre esta implantación de jornada, se realizó un comunicado oficial por parte de la empresa fruto de las dudas sobre la votación de la reducción en el que se explica cómo se realiza el proceso, la formación de comisiones, etcétera. En el referido, se plantea que aquellos que no deseen la jornada de 4 horas se le aplicará el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores presentando de forma voluntaria la rescisión contractual que fija el pago de 20 días de salarios por años de servicio prestados hasta 9 meses y no se tratará como un despido.

Telefónica es una empresa multinacional española de telecomunicaciones, su sede central está en Madrid. Se fundó en el año 1924. Es la primera gran empresa que pretende gestionar la jornada de cuatro días de 40 a 32 horas y de cinco a cuatro días con la reducción de la jornada se previó una disminución del 16% de los salarios. Con una plantilla de 18.000 profesionales aproximadamente. Solo 153 trabajadores, un 0,8% se acogió a la modalidad por un plan piloto de lo que ha denominado la empresa “Jornada flexible bonificada”

La Francachela, fue el primer negocio de hostelería que introdujo la jornada de cuatro días. Está ubicado en Madrid y está conformado por dos restaurantes. Después de la implantación de la modalidad han contratado unas 40 personas más. Introdujo ayudas informáticas al trabajo, por ejemplo, el menú se escoge por Whatsapp en el mismo restaurante. Sus trabajadores tienen una jornada máxima de 35 horas y no se vio afectado el salario.

Biscay Bay Startup Camps, es una empresa radicada en Bilbao, y que se dedica a organizar los eventos de Biscay Bay trabaja cuatro días a la semana en el área informática.

1.4.2 Empresas Canarias

En Canarias, hasta donde se investigó para este trabajo, existen dos empresas donde se aplica la jornada laboral de 4 días.

Cib Labs S.L, se trata de una empresa especializada en la creación y edición de programas informáticos, consultorías y gestión. Radica en Las Palmas de Gran Canarias desde el 2015. Está conformada por una plantilla de 40 trabajadores. Comenzó la jornada de cuatro días en septiembre del 2021. Forma parte de CIB Labs, grupo alemán con 150 trabajadores que tiene 7 sedes entre Austria, Alemania, y España. En el caso de España en Valencia y Canarias. En todas las sedes han aplicado la jornada de cuatro días laborales. El plan no afectó ni al salario ni a las vacaciones, se trabaja 36 horas en cuatro días, es decir 9 horas de lunes a jueves con dos equipos para cubrir los días libres.

Permite laborar 3 días en casa y uno presencial.

Quaderno, se trata de una empresa que propone soluciones en facturación y gestión de impuestos mediante la tecnología informática, se compone por una plantilla de 8 personas y su plan piloto es de 5 horas de trabajo al día.

Con respecto a la jornada de cuatro días en canarias, el profesor Manuel Álvarez de la Rosa ha planteado que es necesario reconocer lo fundamental que resultará la negociación colectiva como instrumento que de respuesta a:

- Precisar los horarios diarios de trabajo.
- Percibir y evaluar como afecta el menor tiempo de trabajo a la productividad de la empresa.
- Investigar las relaciones salarios/productividad

- Evaluar la importancia de la formación profesional y superación en este contexto.
- Además es importante que los trabajadores tengan conocimiento de como serán la forma de control que ejercerá la empresa.

Igualmente, tras una revisión de las empresas que han aplicado la jornada de 4 días en España ha permitido encontrar las siguientes regularidades:

- Predominan las empresas de Ingeniería de software.
- En general son pequeñas empresas entre 5 y 180 empleados.
- Poca participación del sector de hostelería y gastronomía.
- Poca participación de grandes y medianas empresas no dedicadas a la industria del software.
- Distintos enfoques sobre la concepción de la jornada de 4 días en cuanto a horarios de trabajo, salarios y modalidades.

1.4.3 Proyecto piloto en Comunidades Autónomas

La Comunidad Autónoma Valenciana fue pionera en los esfuerzos para realizar un proyecto piloto en sus empresas con la jornada de cuatro días. En este proyecto la investigación académica y la realidad sociolaboral trabajaron de manera conjunta. Aunque se quiso implantar en el 2021, no fue hasta el 2022 en que se comenzó a realizar.

Las empresas que decidan participar tendrán las siguientes propuestas:

- El programa de subvenciones será de ayuda de 5.492,00€/trabajador incorporado al proyecto el primer año, 2.436,00€/trabajador en segundo año y 1.373,00€/trabajador el tercero y último.
- El proyecto se concentra en 32 h de labor semana con decisiones de si en 4 o 5 días según convenio trabajadores o empresa.
- Se prevé exigir a las empresas que se incorporen un acuerdo social con los trabajadores que incluya las brechas de género.

- La Dirección General de Trabajo de la comunidad hará planes para el incremento de la productividad e innovación tecnológica.
- Las empresas más favorecidas serán las pymes.

Las subvenciones que ofrecerá la Comunidad Valenciana se corresponden con el 20% del salario medio del año para cubrir la posible pérdida de la productividad por un día menos de trabajo. Además se plantea que es un programa voluntario al cual se accederá si hay un acuerdo previo con los trabajadores acompañado con un plan de mejora de la productividad.

El porcentaje mínimo de trabajadores para acceder al plan será de al menos el 30% de las empresas con menos de 49 trabajadores y un 20% para las que se excedan de 49 trabajadores, las empresas con menos de 10 trabajadores deben incluir al menos dos profesionales.

Además, no puede existir disminución del salario y en el segundo semestre de este año se dará a conocer el plazo que tienen las empresas para solicitar e incluirse en el proyecto. El importe inicial es de 1.5 millones de euros, será destinado: un 25% de pymes menores de 10 empleados, un 25% para empresas entre 10 y 49 empleados y el 50% restante para empresas de más de 50 empleados.

La Comunidad de Valencia admite que no es posible en todas las empresas y/o sectores estar en el proyecto.

1.4.4 La Cumbre Valenciana

Valencia será la sede de la Cumbre Internacional de la Semana de Cuatro Días (Four days week international summit), el 27 y 28 de mayo del 2022. El evento contará con la presencia de unas 200 personas entre políticos, sindicalistas, académicos y otros.

A la Cumbre pretenden asistir la vicepresidenta Yolanda Díaz, el líder político Iñigo Errejón, y el secretario de estado Nacho Álvarez y los secretarios generales de la CC.OO y UGT. Habrá 30 oponentes de 12 países distintos a presentar trabajos.

La cumbre organizada por el servicio valenciano de empleo y formación, cuenta con el apoyo del ayuntamiento de Valencia, la plataforma internacional 4 días y un centro de investigación de Gran Bretaña. Asistirán personalidades de Alemania, Inglaterra, Bélgica, Islandia, Irlanda, EE.UU, Escocia, Gales, Nueva Zelanda y el país sede.

1.5. Derecho comparado

El gobierno federal Belga aprobó acordar introducir una reforma laboral que permitirá a los empleados concentrar las horas de trabajo en cuatro días. Bélgica no pretende, al menos por el momento, recortar la jornada, pero sí dar al trabajador la posibilidad de alargar el horario una o dos horas diarias para poder disfrutar de tres días de descanso.

En la reforma Belga los trabajadores podrán elegir trabajar tan solo cuatro días a la semana, siempre y cuando este día extraordinario de descanso sea compensado con más horas durante el resto de los días.

Este modelo no supone una reducción real de la jornada, sino una mayor flexibilidad para concentrar todas las horas en menos días. En esta reforma no puede ser el empresario el que imponga la jornada de cuatro días al trabajador, si no el trabajador quien decida, pero el empleador si tiene que explicar en caso de rechazo, además el régimen de cuatro días tendrá una duración de seis meses prorrogables.

No obstante, tras este anuncio, el líder de Más País, Iñigo Errejón, ha querido aclarar que su propuesta no sigue el modelo Belga, ya que no busca concentrar las horas actuales en cuatro días, sino reducir la jornada laboral de cuarenta a treinta y dos horas sin reducción de sueldos. Siguiendo esta línea, CCOO advirtió de que la semana laboral de cuatro días sin reducir las horas trabajadas “en ningún caso favorece la conciliación”, por lo que el debate se centra en la reducción y redistribución de la semana laboral.

Aplicar la reforma belga al caso español, donde las horas de trabajo semanales son cuarenta, implicaría jornadas laborales de diez horas, a las que habría que sumar el desplazamiento y el almuerzo. Por lo tanto estas medidas no favorecen la conciliación aunque se gane un día, ya que es imposible conciliar eficazmente. Por otro lado, la UGT coincide con la propuesta de Iñigo Errejón y el Secretario de la UGT ha considerado que se debe repartir el trabajo en España ya que se encuentra en una fase de aceleración por los cambios tecnológicos. Además este tipo de medidas pueden tener un impacto negativo para la salud de los trabajadores, tanto en términos de salud física como mental.

De igual manera, los principales asuntos de la jornada laboral aprobada en Bélgica son los siguientes:

- Los trabajadores podrán reducir un día de trabajo, de cinco a solo cuatro, pero sin reducir las horas trabajadas. Así, se pueden trabajar hasta 9,5 horas al día, llegando a 10 horas, previo acuerdo entre empresa y sindicatos.
- Los empleados que así lo deseen podrán trabajar más horas una semana para compensarlo con menos horas de trabajo la otra pero deberá ser el trabajador el que solicite ambas fórmulas de trabajo. Los asalariados con horarios variables deberán de tener previsiones de sus jornadas con un mínimo de siete días de antelación.
- Las empresas de más de 20 empleados deberán ofrecer a sus plantillas el derecho a la desconexión tras las horas de trabajo.
- Las compañías de más de 20 empleados deberán presentar planes de formación para desarrollar competencias de los trabajadores.
- Se posibilita que los asalariados puedan trabajar para otro empleador durante el período de preaviso.

- La reforma del mercado laboral belga contempla un apartado para las plataformas de “delivery” que facilita el trabajo nocturno para el sector del comercio electrónico y que los trabajadores de empresas de reparto de comida a domicilio cuenten con mejor protección.

En el mes de abril del 2022 el parlamento de Lituania aprobó la semana laboral de 4 días para funcionarios de la administración pública con hijos menores de tres años, sin que su salario se vea afectado. Esta reforma entrará en vigor en el 2023.

2. La flexibilidad y rigidez laboral.

En la duración y distribución de la jornada, otro elemento fundamental es el tiempo de trabajo y de ahí se desprende el modo en el que se encuentra regulada, es decir, la entrada y salida. La fijación del horario es un elemento clave para el trabajador ya que conoce cuál es la franja horaria en la que debe realizar su prestación laboral y las tareas encomendadas por el empleador.

En referencia al Estatuto de los trabajadores (ET, en adelante), la jornada máxima legal es de cuarenta horas semanales y una jornada diaria que no se pueda superar las nueve horas diarias y cuarenta semanales, salvo que por convenio colectivo o contrato acuerden otra cosa⁶. Si bien 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. Los cambios en la legislación laboral en España se han debido a unas exigencias empresariales que precarizan las condiciones laborales, convirtiendo así el tiempo de trabajo en un instrumento de organización productiva (Martín, 2017)⁷. Por el contrario, en distintos países, como en Reino Unido, Holanda, Noruega e Irlanda limitan el derecho laboral previsto en ley a trabajadores de un mínimo determinado de horas de trabajo por semana⁸.

⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24/10/2015.

⁷ Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español

⁸ Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español.

Durante el siglo XX se han producido importantes transformaciones en el ámbito laboral que han afectado a la regulación y la organización del trabajo en las empresas. La flexibilidad, entendiéndose como la realización de ajustes en el factor trabajo que se relaciona a través del número de horas trabajadas, y la rigidez laboral mediante un ajuste intensivo de las mismas, a consecuencia de recuperar el día de descanso o mediante horas extraordinarias. Por este razón, ambas se encuentran en posiciones totalmente diferentes, es decir, la flexibilidad como modelo de trabajo a medida para ofrecer mejoras en la conciliación del trabajador y la rigidez laboral como sistema de ineficacia que repercutiría en salud y seguridad laboral.

Las formas de flexibilidad laboral siempre han sido un tópico del empleado en el que tambalean distintos prejuicios sobre estas, como por ejemplo los contratos indefinidos trabajando en horarios estándar cinco días a la semana, nunca han sido una práctica aceptable, que ha conllevado a un nuevo examen de la situación.

Así mismo, según el estudio realizado por Plantega y Remery (2009) aporta que, España se encuentra a la cola de los países en los que los trabajadores tienen acceso a alguna forma a un empleo flexible.⁹

Por tanto, toda estrategia de reducción de la jornada y un aumento de la flexibilización no debería traer consigo un aumento de los ritmos, ni de la intensidad del trabajo.

2.1 Incremento de turnos y de horas extraordinarias

La voluntariedad de las horas extras da lugar a que no se puede exigir al trabajador la realización de dichas horas, y a consecuencia de ello no se puede sancionar. Así mismo, no es obligación del empresario, y en consecuencia, el trabajador no puede reclamarlas.

Desde el punto de vista de jornada ordinaria, para comprobar que son horas extraordinarias tenemos que acudir al convenio colectivo o el contrato de trabajo, pero siempre tendrán la consideración si se excede del número máximo de jornada ordinaria de trabajo, es decir, nueve legalmente. Pero como norma mínima, el primer límite nos los incluye el artículo 35.2 del ET “El

⁹ Carcedo, J. M., Belenguer-Campos, F. G., & Álvarez-Carrasco, V. B. (2012). *Flexibilidad del tiempo de trabajo en España*.

número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año”, no puede ser aumentado pero sí puede establecerse un límite inferior.

Tras lo planteado en una reducción de jornada encontraríamos dos supuestos a desarrollar, teniendo en cuenta que, toda jornada que supere la máxima semanal y no supere la ordinaria anual no tienen la naturaleza de extraordinaria, aportado por el artículo 40.2 del RD 2011/1983¹⁰.

El primero, si solo existe una reducción de jornada en días de trabajo y un aumento de horas de trabajo diarios, se mantendría el supuesto de las ochenta horas anuales.

El segundo de ellos si cabe la posibilidad que se reduzca el número de horas de jornada, también se reduciría las mismas en proporción. Esto se relaciona con un problema a nivel laboral, ya que muchos empleadores si reducen su jornada también se ven en la obligación a rebajar el salario a sus trabajadores y en consecuencia de ello su medio de sustento se ve limitado y acuden a realizar horas extraordinarias para poder compensar su economía. No obstante, esta medida deberá contar la solidaridad de las personas que tienen empleo ya que el salario de una parte de ellas tienen un gran componente de horas extraordinarias remuneradas superior a las horas ordinarias¹¹.

La hora extraordinaria es un mecanismo diferente a la ordinaria, siguiendo el artículo 35.1 del ET remite a la negociación colectiva o en su defecto al contrato individual para la fijación de la cuantía de la retribución, que nunca debe ser inferior a la ordinaria y se realiza solamente si las dos partes acuerdan el pacto y el abono de las mismas, ya que además también existe la posibilidad de compensarlas mediante descansos.

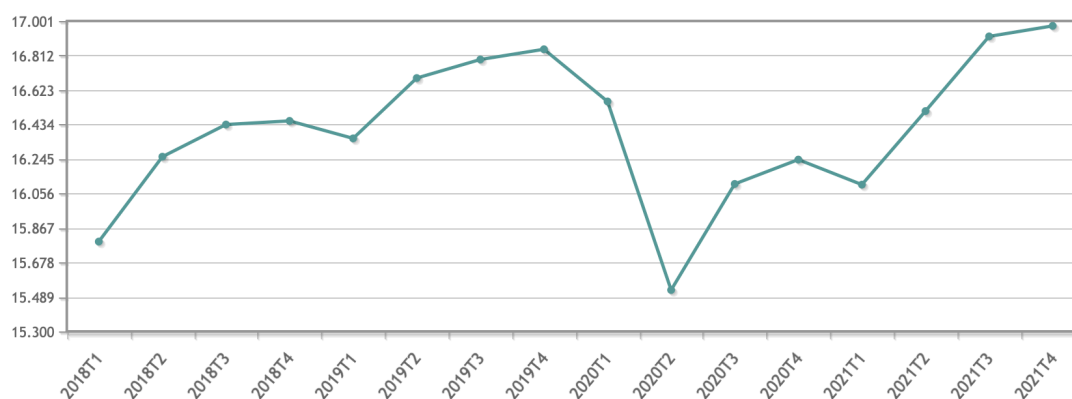
A pesar de ello, también existen unos efectos secundarios ya que la utilización excesiva de este mecanismo da lugar a un descenso de productividad y ciertos problemas de sobrecarga de trabajo, por eso en ciertas ocasiones se recomienda la alternativa de contratos temporales o a tiempo parcial, pero que el empleador se negaría en la mayoría de supuestos por el aumento de costes empresariales hacia una nueva contratación, y que por ende, el gobierno podría suprimir o reducir el número de

¹⁰ Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. BOE, núm. 180, de 29/07/1983.

¹¹ Lefebvre, F. (2020)

horas extraordinarias por un tiempo determinado, para incrementar las oportunidades laborales (artículo 35.2 ET, párrafo tercero).

Gráfico 1: Número de horas extraordinarias realizadas

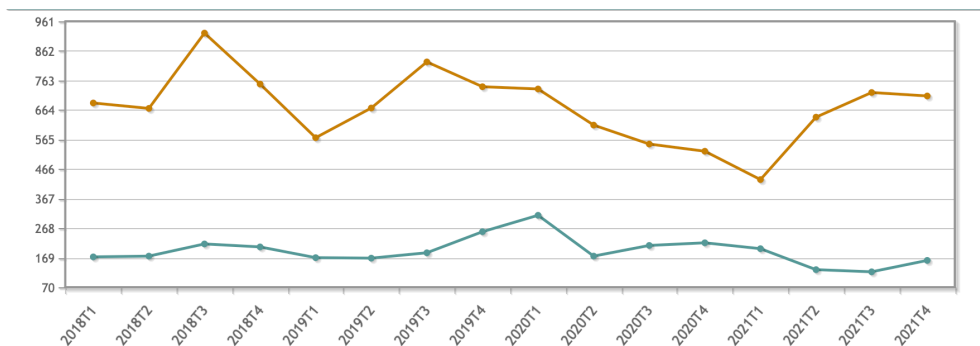


Fuente: Encuesta Población Activa

En referencia al gráfico anterior, podemos observar el número de horas extras remuneradas y realizadas por los trabajadores ocupados de ambos sexos durante los cuatro trimestres del año 2018 hasta el año 2021 por la Encuesta de Población Activa (EPA)¹² que se realiza mediante el Instituto Nacional de Estadística desde 1964, en lo que vemos un aumento de horas extraordinarias que da lugar a que a pesar de que los trabajadores tengan una jornada de cuarenta horas semanales establecidas legalmente optan en la mayoría de ocasiones por la realización de horas extraordinarias y a medida que transcurre el tiempo va en aumento, descartando el segundo trimestre de 2020 debido a la pandemia sanitaria, conocida por el COVID.

¹² Instituto Nacional de Estadística (INE), s.f.

Gráfico 2: Número de horas extraordinarias remuneradas y realizadas entre ambos sexos por razón de la actividad



Fuente: Encuesta Población Activa

En cuanto a la distribución de las horas extraordinarias por rama de actividad remuneradas y realizadas, desde el primer trimestre de 2018 hasta el cuarto trimestre de 2021, entre empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (en amarillo) y trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (en verde). Observamos un notable aumento de participaciones por parte del personal de oficina, por su parte el sector de la hostelería y el comercio es más reducido ya que en la mayoría de ocasiones se asocia con condiciones laborales precarias, donde las jornadas se extienden por encima de lo pactado sin atender a ningún tipo de límite, es por ello que representan un valor menos elevado. De igual manera, podemos ver que el número de horas extraordinarias en ambos sectores es de utilidad.

Si estas gráficas se relacionaran con una reducción de jornada y salario, probablemente realizarían las mismas horas extraordinarias o en ocasiones más, debido al descenso de sus ingresos. Por lo que, una situación en la que hubiera un cambio en la legislación nacional y unos planes de empresa que vinculen la reducción de la jornada laboral a la creación de puestos de trabajos adicionales permitiría un mayor reparto de empleo y lograría una disminución del número total de horas extraordinarias realizadas e impulsaría otra forma permanente de organizar socialmente el trabajo.

Por eso, es aconsejable el establecimiento de una regulación de jornada que evite situaciones de sujeciones desproporcionadas, a pesar de que igual manera, en base al artículo 41 del RD 2011/1983, estas deberán comunicarse mensualmente a la Autoridad Laboral para tener un control de las mismas.

2.1.2 Concentración de mayor número de horas

La doctrina califica un buen proceso de negociación colectiva, todo aquello que tenga exigencias de buena fe por ambas partes con el fin de llegar a un acuerdo aunque ese fin no se llegue¹³, en este aspecto si se produce un incremento de jornada y carga laboral puede llegar a entrañar un riesgo para la salud del trabajador.

La conexión entre más días de descanso y menos días de trabajo, da lugar a que el empleador por consecuencia propia incremente el número de horas efectivas de trabajo, es decir, el aumento de ocho horas diarias a nueve, como límite propio que refleja el artículo 34 del ET, pero que se establezca una distribución de jornada y descanso entre las mismas como mínimo de doce horas (artículo 34.3 ET).

El Gobierno belga aprobó este año, la jornada laboral de cuatro días semanales de trabajo, en el que se proporciona a los trabajadores una mayor flexibilización. Cuyo objetivo principales son concentrar el número de horas con el fin de tener un día de trabajo menos. Esta nueva medida que pretende dar más libertad a sus trabajadores, ha producido una reforma que pretende el aumento de horas de trabajo hasta 9,5 o como máximo hasta diez, es decir, hasta 45 horas semanales a pesar de que por legislación estuviera implantado el límite de 38 legales¹⁴.

La normativa española contiene que, “a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer, en los sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran, ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de las jornadas laborales y los descansos”, amparado por el Real decreto 1561/ 1995 de 1991 sobre jornadas especiales de trabajo de trabajo. A pesar de ello, se

¹³ Lefebvre, F. (2020)

¹⁴ El correo, 2020

considerará una modificación del horario de trabajo y no de la jornada y en supuestos especiales, quedando totalmente excluida el aumento del tiempo de trabajo a consecuencia de una reducción de jornada laboral semanalmente.

Por ello, antes de implantar este tipo de jornada debemos observar que tipo de sectores se pueden acoger ya que no toda la economía lo permite y en segundo lugar una reforma en nuestra legislación que contemple esta medida como medio de empleo por objetivos y que garantice ganar calidad de vida.

3. Conciliación laboral y familiar

A día de hoy la expresión “conciliar”, aparece frecuentemente en cualquier discusión común sobre las responsabilidades laborales y familiares, las distintas políticas europeas han partido de esta problemática y han forzado a los países europeos a desarrollar programas y refuerzos sobre las mismas, ya que el esfuerzo aportado por todos los trabajadores es recompensando por varios beneficios para estos, por parte de la empresa. Con la entrada de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se traduce en adaptar así la duración y distribución de la jornada de trabajo para que se pueda disfrutar de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en base a una negociación colectiva y un acuerdo con el empresario.

A pesar de ello, hay que tener en cuenta que existen jornada especiales por la naturaleza del trabajo o por las características del trabajador, como puede ser por cuidado de hijos menores o familiares, maternidad o paternidad, etc¹⁵. Además, también se vincula con el cumplimiento del precepto Europeo de derechos sociales en el que se insta a los estados miembros a mejorar las condiciones de vida y trabajo, promoviendo el bienestar.

La conciliación laboral y familiar tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores, al permitir hacer compatible las distintas facetas de su vida: empleo, familia y tiempo personal, ya que las dificultades de no poder compatibilizar vida laboral y familiar no sólo tiene repercusiones negativas en la persona trabajadora, además consecuencias negativas para las empresas.

¹⁵ Artículo 37 del RDL 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, núm. 255, de 24/10/2015.

Con esta idea, la reducción de jornada aportaría gran satisfacción para los trabajadores, ya que daría lugar a una mayor motivación, es decir, acortando la jornada laboral semanalmente se obtiene un retorno positivo con la reducción del absentismo laboral, la fidelización de la plantilla y la atracción del talento a su equipo de trabajo, así mismo se implantaría, la concreción del horario, la jornada inferior semanalmente y la garantía de indemnidad de los propios trabajadores como medidas de conciliación y no de reducción de salario, ya que se trataría cualquier acción o proyecto que se enfoque hacia una mejora del trabajador y aumento de la productividad. Por tanto, se implicaría una nueva organización de las relaciones laborales que garantizaría el empleo digno, haciendo efecto de menos horas de trabajo para trabajar todos, acercándonos así al progreso de los países más avanzados en el que mejoraremos como sociedad.

3.1 Bienestar del empleado y salud laboral

A lo largo de estos últimos años se ha incorporado la salud y bienestar del empleado como el tercer objetivo de la agenda de desarrollo sostenible como llamamiento universal¹⁶.

El concepto de salud laboral se define como “el estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades¹⁷” tal como recoge el preámbulo de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es un bien primordial que toda persona independientemente tiene que tener derecho, pero que en ciertas ocasiones puede contribuir en el trabajo de manera positiva o negativa, ya que una adecuada protección de salud de los trabajadores va asignada a un tiempo de

descanso mínimo, todo ello conlleva una seguridad y salud en los propios dando lugar a una mejora en el aspecto psicológico por la pausa laboral que permite el descanso.

Continuando con el concepto aportado por la OMS se considerará que todo trabajador se encuentra el estado de máximo bienestar donde posea unas condiciones adecuadas ya sea en el trabajo y empleo que de lugar a un favorecimiento de la salud y bienestar del mismo. Para llevarlo a cabo es obvio que el trabajador se debe sentir activo y capaz de realizar sus obligaciones, ya que por lo

¹⁶ Naciones Unidas, s.f. Objetivos de desarrollo sostenible.

¹⁷ Organización Mundial de la Salud (OMS), s.f.

contrario originará lesiones, enfermedades y malestar que se traducirá en una incapacidad y generará una ausencia en el puesto.

Cabe señalar que el propio trabajo también puede perjudicar la salud de los trabajadores de manera desfavorable y la jornada trabajadas es uno de los aspectos que implican directamente diversos riesgos.

El trabajo es la actividad que desempeña el trabajador para la consecución de un fin en un tiempo determinado, con una organización de la jornada se permite garantizar una salud adecuada, ya que si ocurre lo contrario, dará lugar a unos riesgos ya sea en el incremento del estrés, disminución de calidad de vida y aumento de accidentes laborales por jornadas agotadoras, nocturnidad o descansos insuficientes que generará una reducción ante la capacidad de contribuir con los objetivos de las organización.

Sin embargo, existen multitud de clasificaciones en cuanto a los mismos, y diversas normativas que las evitan, como son:

Ámbito Europeo
DIRECTIVA EUROPEA 91/383/CEE
DIRECTIVA EUROPEA 89/391/CEE

Ámbito Estatal
CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (art.40.2 - 43)
LEY GENERAL DE SANIDAD, 14/1986 (art.21)
LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/1995 (art.10-14-22-23-25-26-27-28-31)
LEY GENERAL DE SALUD PÚBLICA, 33/2001 (art.32-33-34)
REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, R.D. 39/1997 (art.15-17-18-37-39)
REAL DECRETO LEGISLATIVO, 5/2000 INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL (art.12-13)

Nota: Elaboración propia a partir de la normativa sobre salud laboral del Ministerio de Sanidad.

Por consiguiente, una correcta vigilancia llevara a cabo a detener las alteraciones derivadas de la salud y bienestar derivado del trabajo, ya que el empleo supone en las persona un aspecto positivo, ya sea por su salario, las relaciones entre compañeros, relación de su servicio, entre otros.

3.1.1 Satisfacción laboral

Cuando el trabajo es positivo proporciona a una persona parte de su identidad social y da lugar a la satisfacción laboral, que se define como “la sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a una organización y de conseguir objetivos y logros profesionales” (Martínez, 2004, p. 90). En la mayoría de ocasiones la idea de satisfacción surge entre ella la variable de como esperamos que sea nuestra trabajo y como en realidad es, pero además si le añadimos que las condiciones laborales son las adecuadas, que le permite conciliar descanso, vida familiar y personal, estos responderán al mismo con mayor compromiso.

La disponibilidad de tiempo por la reducción de jornada genera la creación de nuevas ideas y la captación de oportunidades, debido a que da lugar a una mayor productividad y motivación por parte de los trabajadores que se traduce en una medida de innovación en el entorno laboral. Detrás de todo ello, cabe destacar que la satisfacción es clave en los trabajadores cuando se mantiene su turno de jornada y su salario como si trabajan en una jornada de cinco días semanales, es decir, que las condiciones laborales y de empleo se mantengan en la misma línea, ya que por lo contrario crearía una insatisfacción laboral. Tres días disponibles de descanso se traduciría no solo en un beneficio a nivel laboral para el trabajador, también para la empresa en cuestión, por ello es importante contar con los sentimientos de los trabajadores en referencia a su empleo, para saber y conocer sus preferencias.

Las características del propio trabajo y las de cada trabajador condicionan la respuesta a la satisfacción laboral ya que genera rentabilidad a la organización, por ello nos centramos en la idea de la Organización Internacional del trabajo que hace mención a “adaptar el trabajo a las personas y cada persona a su actividad”¹⁸.

¹⁸ Organización Mundial del Trabajo, s.f.

La mayoría de sistemas de disponibilidad horaria, funcionan sobre el intercambio de tiempo de trabajo y tiempo de descanso, es decir, el trabajo prestado en base a la productividad necesaria se compensa con descanso, que reducen el cómputo de días trabajados semanalmente.

3.2 Trabajo y descanso en equilibrio

La exposición de los distintos motivos sobre la reducción de la jornada está ligada a que esta se tenga sin una reducción salario, ya que si esto no se produjese, el empleo se consideraría precario y en consecuencia se acudiría a una segunda búsqueda de empleo para complementar los ingresos, en la que empeoraría la disponibilidad de tiempo para el descanso del trabajador.

La productividad es uno de los mayores factores a la hora de realizar el trabajo, y muchos problemas se acentúan a que cuando las personas trabajan no están concentradas o cuando descansan no lo realizan de verdad.

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 un mayor tiempo libre, y desencadenaría a proyectos de vida más saludables y ricos desde el punto de vista social y comunitario. A su vez, como ha indicado la OIT, 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, como es el descanso. Por ello, el liberar tiempo no es condición suficiente si este viene acompañado de flexibilidad en cuanto a jornadas atípicas y cambiantes.

A pesar de que en 1919 España pasara a ser el primer país Europeo en instaurar la jornada laboral de ocho horas gracias a que se proclamó la huelga de la central eléctrica “ La Canadiense”, que dio lugar a la victoria de los tres ochos; ocho horas de trabajo, ocho horas de ocio y ocho horas de descanso. Con esta propuesta lo que se pretende es obtener y mejorar todos estos logros para poder igualar el tiempo de trabajo y descanso en un reducción de un 20% de la jornada que sea

directamente enfocada a una mejora en el descanso del trabajador y que le permita entrar en equilibrio; reducir los niveles de presión y estrés propios de la actividad laboral, mejorando tanto sus resultados y su permanencia en el trabajo.

3.2.1 Trabajo híbrido

El uso de internet ofrece diversas ventajas y beneficios hacia el método tradicional del trabajo presencial, tras las diversas normas sobre conciliación familiar y personal, se ha podido implantar una elasticidad en el horario y en la jornada ya sea por casos personales y de ocio, entre otros. Por ello se ha optado por apoyar y aportar una serie de mecanismo que configuren todas estas situaciones para que él trabajador a la hora de realizar el trabajo posea una cierta libertad.

A pesar de ello, varios autores comentan que las persecuciones del trabajo han cambiado y más concretamente cuando nos referimos a las oficinas, a pesar de que en la mayoría de supuestos los trabajadores deben estar en su puesto físicamente, en la actualidad se difunden que este mismo desarrollo de trabajo presencialmente se ha convertido en un teletrabajo en el despacho.

Con la llegada de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) el requisitos de estar disponible en la oficina ha cambiado en el aspecto de dónde y cuándo trabajamos, llamándolo así teletrabajo, ya que las empresas optan por escoger el día de trabajo fuera de la oficina. Esta nueva metodología laboral, en muchas empresas se ha implantado toda la jornada y en otras muchas se han combinado entre trabajo presencial y teletrabajo, calificado como trabajo híbrido.

El principal objetivo por medio del trabajo remoto y presencial lo que se pretende es que el propio trabajador, a parte de que se le reduzca su jornada laboral, es que se le aporte flexibilidad ya sea en horario de jornada y puesto en uno de los cuatro días de los cuales desempeña su trabajo. “Es claro que esta forma de trabajo ha generado muy buenas percepciones tanto en los empleadores como en los empleados, no solo a nivel nacional sino internacional, especialmente en Europa y Estados Unidos; según afirma Gentilin, M.”¹⁹

¹⁹ Gentilin, M. (2020) (p.11)

Este modelo laboral, en muchas ocasiones se ha visualizado que los trabajadores son más eficientes trabajando desde casa y con un mayor tiempo libre por tener mayor flexibilidad y autonomía, y como consecuencia de ello produce un mayor motivación. Pero siempre y cuando las partes sean las responsables de acordar la propia distribución y aprobación de la reducción de la jornada, y que se acuerde por negociación mediante los representantes de los trabajadores y el empresario.

A pesar de ello este modelo mixto no es recomendable aplicarse en su totalidad ya que al acudir al puesto de trabajo favorece el ambiente laboral y fomenta lazos con otros compañeros. Así mismo posee una serie de efectos negativos que pueden afectar bruscamente a la vida de los trabajadores.

Los estudios aportados sobre los aspectos positivos demuestran que a pesar de que existan distintos beneficios para las personas, también incluyen para la sociedad en su conjunto, como la reducción de tráfico de vehículos, la polución, la masificación en el transporte público, entre otros.

Esta nueva realidad, lo que pretende es conciliar las comodidades y exigencias del trabajador, con las necesidades de alcanzar los objetivos de la organización, que favorece la disminución del absentismo laboral en un 31% según un informe de Adecco²⁰.

3.3 Reducción de absentismo laboral

Se define el absentismo laboral como “toda aquella ausencia al trabajo, sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados” ²¹, por ello se relaciona con un problema inmediato debido a que se tiene que cubrir la vacante del absentismo y se debe distribuir el trabajo entre todos los miembros del equipo.

Distintas causas son las responsables del absentismo, la primera de ellas son las involuntarias, ya sean problemas de salud, familiares o derivadas de obligaciones. Pero en segundo

²⁰ The Adecco Group Institute. (2020)

²¹ Mateos, J. F. M. 2006, p.19

lugar, las cosas voluntarias decididas por el trabajador, y por ello dos contextos existentes desembocan, ya sea una estrategia como medio del empleado para reducir el estrés laboral o el sentimiento de hostilidad hacia la empresa.

De manera que, el absentismo es un proceso que es continuo e influye en los valores y fidelidad del empleado con la empresa. En la mayoría de ocasiones se genera un problema global y económico, ya que hay que formar nuevos trabajadores para la sustitución y genera una sobrecarga de la calidad o clima laboral. Así mismo, también trae consecuencias ya sea por falta de motivación, desvinculación de la misión, valores de la empresa y conflictos entre la carga de trabajo, entre otros.

Por esta razón, la situación actual del mercado es crítica e inestable lo cual las empresas deben conformar equipos de trabajo que eviten este tipo de situaciones y les ofrezcan la flexibilidad para alcanzar la excelencia que buscan. A pesar de que muchas medidas y condiciones permiten alcanzar el éxito con el equipo cohesionado, una de ellas es la jornada de trabajo, ya que una regularización de la misma permitiría conciliar el trabajo, vida social y descanso. En otras palabras, una reducción de jornada traería un aumento de aspectos positivos como medio de solución a este problema como son; el estrés laboral, jornada agotadoras, agotamiento por excesiva carga de trabajo, tareas monótonas durante cinco días a la semana, etc, y a consecuencia de ello se reducirían los accidentes laborales, ya que la mayoría provienen por el absentismo según informa la OIT.

En la Unión Europea cada año cerca de 8.000 personas pierden la vida en accidentes de trabajo, y unos 10 millones sufren accidentes y enfermedades relacionados con su actividad laboral²².

Por ello, Samaniego señala que, para reducirlo debemos reequilibrar y compensar los problemas creados por el sistema cultural y organizativo anterior, sobre la sociedad actual, puesto que la mejora de actividades índice positivamente en la reducción del absentismo y en ella la organización no produce un deterioro en la relación del trabajador con la empresa²³.

²² Organización Internacional del Trabajo, s.f.

²³ Mateos, J. F. M. (2006).

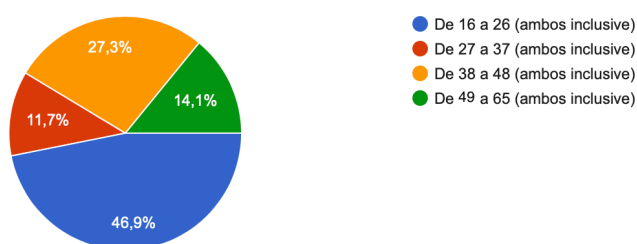
4. Encuesta: metodología y resultados

Tras la revisión del marco teórico sobre la cuestión de la jornada laboral de 4 días se procede a realizar el análisis de los datos obtenidos de la investigación descriptiva, por medio del desarrollo de una encuesta, mediante 10 preguntas con el fin de recopilar la información sobre la modificación de la jornada laboral. Se ha realizado un cuestionario online, de creación propia, cuyos resultados se exponen a continuación.

Para la cumplimentación, envío y recogida de datos de la encuesta definitiva se ha hecho uso de la herramienta “Formularios”, la cual posibilita elaborar estos online a través de Google, así como enviarlos de manera instantánea a los participantes mediante el enlace del mismo. La encuesta se ha elaborado durante en el mes de Mayo de 2022 y han participado un total de 132 participantes durante un periodo de una semana.

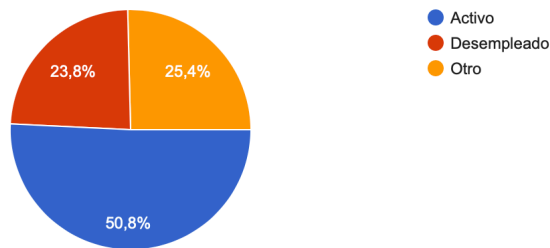
Tras el análisis de la misma se observa que el perfil de edad media predominante de los encuestados es de 16 a 26 años (46,9%), así mismo continua la edad entre 38 a 48 años (27,3%), en tercer lugar de 49 a 65 años (14,1%) y por último de 27 a 37 años (11,7%).

Gráfico 3: Rango de edad



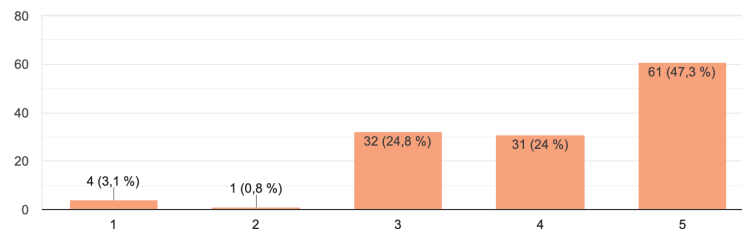
En cuanto a la distribución sobre la situación laboral observamos que prevalece un total de un 50,8% en activo, un 25,4% en otra situación laboral. Y además, un 23,8% se encuentra desempleado.

Gráfico 4: Situación Laboral



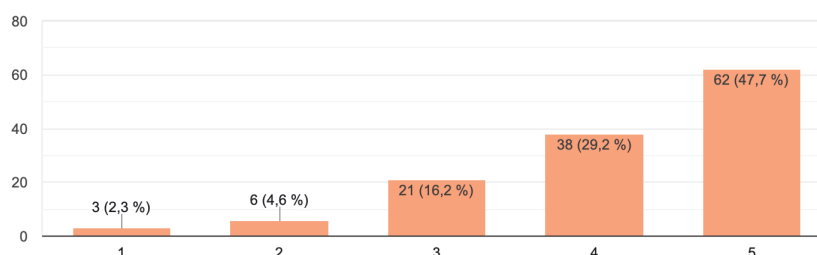
En una escala creciente con rango de variación de uno a cinco este último siendo el más alto, sobre la productividad en la reducción de jornada, el grado de satisfacción medio que muestran los encuestados es de un cinco con un total de 47,3%, algo menos marcan un tres con un total de un 24,8%, del mismo modo un 24% indican un cuatro. Por lo que el 3,9% muestran que no serían productivos en la escala entre el uno y el dos.

Gráfico 5: Productividad



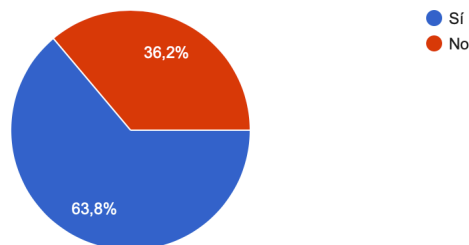
Por otra parte, en otra escala con el mismo rango de variación sobre el equilibrio entre la vida laboral y familiar, encontramos el grado medio de satisfacción es de un cinco con un total de 47,7%, así mismo, un total de 29,2% indican una puntuación de un cuatro. Y un total de un 23,1% reflejan una puntuación entre el uno y el tres.

Gráfico 6: Equilibrio entre la vida laboral y familiar



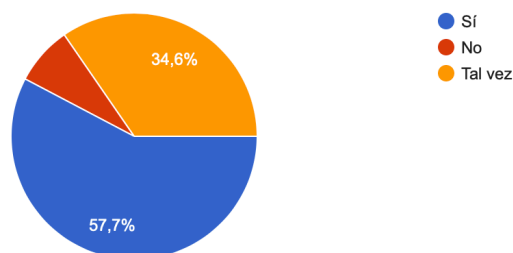
A la pregunta de; ¿Estarías dispuesto a aumentar la jornada diaria para compensar el día restante?, el resultado obtenido ha sido favorable, ya que un 63,8% ha sido positivo y el 36,2% restante ha sido negativo.

Gráfico 7: Aumento de la jornada diaria



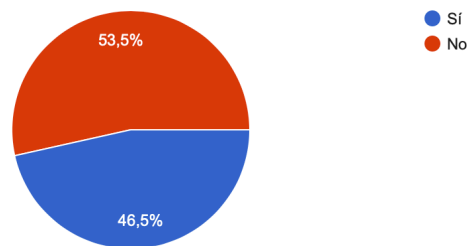
En el gráfico 8 exponen los resultados de si los encuestados consideran que la jornada de cuatro días fomentaría el empleo. Más de la mitad de los encuestados (57,7%) consideran que se fomentaría el empleo, mientras que el (34,6%) se encuentran en un nivel de incertidumbre y solo un 7,7% creen que la medida no fomentaría el empleo.

Gráfico 8: ¿La Jornada de cuatro días fomentaría el empleo?



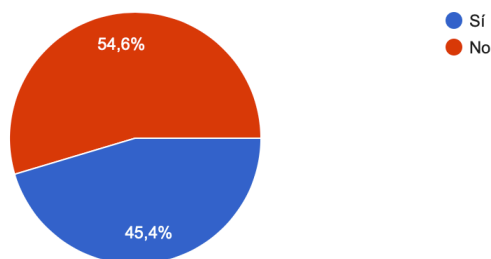
Los resultados en cuanto a si se considera que con esta jornada de cuatro días existiría más carga de trabajo y aumentaría el estrés, se puede observar como un (53,5%) se plantea de forma negativa y el (46,5%) se plantea de manera positiva. Lo cual demuestra que los resultados son mayoritarios para ninguna de las dos opciones.

Gráfico 9: ¿Existe más carga de trabajo y aumentaría el estrés?



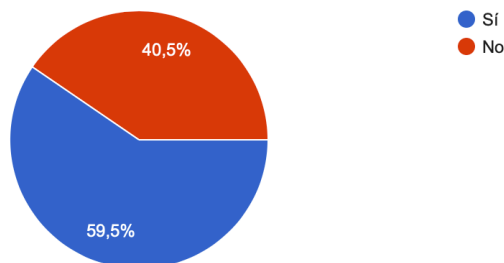
Sobre la aceptación de un dialogo social para implantar la jornada de cuatro días, con reducción proporcional del salario, más de la mitad de los encuestados manifiestan su no aceptación, aunque por un margen muy discreto con los que plantean que sí (54,6% y 45,4%) respectivamente.

Gráfico 10: ¿Aceptarían una reducción de salario?



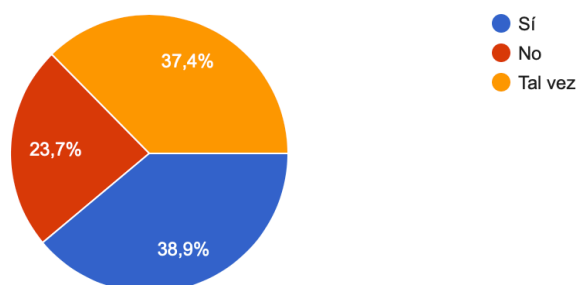
Si se implantara la jornada de cuatro días con reducción proporcional al salario, existe una mayoría de encuestados que estarían dispuestos a realizar horas extraordinarias para compensar esta reducción, mostrándose un (59,5%), frente al (40,5%) que expone que no estaría dispuesto a realizar horas extras.

Gráfico 11: Si se reduce el salario debido a la jornada de cuatro días, ¿estarían dispuestos a realizar horas extraordinarias?



Por último en el gráfico 12, expone que un (38,9%) cree que funcionaría en España la jornada laboral de 4 días, hay un (37,4%) que tiene sus dudas y solamente un (23,7%) plantea que no.

Gráfico 12: ¿En España funcionaría la jornada laboral de cuatro días?



A modo de conclusión, existe una gran variedad de aspectos positivos, los más citados entre todos han sido, la productividad por la reducción de un día semanal de trabajo (47,3%), el equilibrio entre la vida laboral y familiar (47,7%), el aumento de la jornada diaria para compensar el día de descanso (63,8%), el aumento del empleo (57,7%), el aumento de carga de trabajo y estrés (53,5%). Por otro lado en cuanto a la reducción del salario estarían en desacuerdo con un (54,6% no) y un (45,4% si) y la realización de horas extraordinarias para compensar la reducción del salario en base a jornada laboral de cuatro días semanales (59,5%).

Por ende, en el último ítem la gráfica se muestra bastante equilibrada en cuanto si creen que funcionaría la jornada laboral de 4 días en España, mostrándose un 38,9% que si, frente al 37,4% tal vez, y con la puntuación más baja no con un (23,7%)

A través de las valoraciones proporcionadas por los participantes se entiende, que la mayoría estaría de acuerdo con una reducción de jornada. En unos momentos en que la precariedad laboral se encuentra en uno de los niveles más altos en el mundo del trabajo.

El empleo se ha convertido en uno de los motivos que da sentido a la vida de las personas, en la que mantener una buena productividad y un equilibrio entre la jornada laboral y familiar es fruto de un día de descanso semanal más.

5. Conclusiones

La reducción de la jornada laboral es una muestra de evolución social dentro de un proceso en el que la tecnología también forma parte del cambio, en ese sentido da lugar a una lucha por parte de los trabajadores como medio de reducción de factores perjudiciales y un aumento de la conciliación, como medida de solución.

Los análisis realizados sobre la jornada laboral de cuatro días laborales a la semana se encuentran en un umbral de incertidumbre hoy en día, tanto en el plano teórico, como en el práctico. Está claro que lograr un mayor tiempo de descanso resulta efectivo en el plano familiar y de salud laboral y ambiental pero no todas las empresas están preparadas para acogerse o plantearse esta jornada.

En tiempos de tanteos y valoraciones se observa cómo la jornada laboral de cuatro días se vincula más a departamentos concretos de las empresas que al personal que necesita estar físicamente en determinados lugares, es decir, el tiempo de trabajo vinculado a cada sector y la forma que adopta la jornada según su naturaleza son aspectos fundamentales a la hora de implantar una reducción de la jornada, en la que la negociación colectiva debe ser el instrumento principal, no solamente para que se haga efectiva, sino que se establezca con un control y estabilidad de los horarios que permita a los trabajadores ganar soberanía y control sobre su tiempo.

La reducción del tiempo de trabajo es uno de los elementos más atractivos por parte de los trabajadores y de algunos empresarios, ya que conlleva a una disminución de la jornada semanal con factores positivos mencionados anteriormente, produciendo así un cambio de mentalidad en las nuevas generaciones aumentando el tiempo social.

Indiscutiblemente la pandemia del COVID-19 puso en evidencia la posibilidad del teletrabajo, algo que está influyendo en los nuevos paradigmas laborales, haciéndonos reflexionar acerca de qué se puede ser productivo con menos horas de trabajo.

Esta implantación de la jornada de 4 días no nos puede llevar a la relajación en el trabajo, por lo tanto es fundamental que las empresas tengan un buen departamento de Recursos Humanos planteando objetivos a alcanzar en cuatro días cada semana para poder llevar un estudio de la productividad y la eficacia de cada trabajador.

En este sentido, se expone la reducción de la jornada laboral como solución a una economía descentralizada, por ende, aumentando la productividad, fomentando el empleo y reduciendo el absentismo laboral, pero que plantea cuestiones de incertidumbre. ¿Qué sectores se pueden acoger? ¿Quién cubrirá ese día que no se trabaja? ¿Serían contratos de 8 horas como expresa la ley?

El trabajo evidencia la existencia de una línea de interés que debe profundizar en esta temática tratando de basarse no solo en la jornada de cuatro días laborales si no también en la sostenibilidad que se requiere, por lo que la cuestión planteada será abordar una jornada de 32 horas semanales o un aumento significativo del tiempo de trabajo diario como medio de compensación a la reducción de un 20% de la jornada de trabajo semanal.

6. Bibliografía

- Abuín Enrique (2021). Granada empieza a implantar la semana laboral de cuatro días. Recuperado de: https://www.granadahoy.com/granada/Granada-implantasemana-laboral-cuatro-dias_0_1561644718.html
- Álvarez de la Rosa Manuel (2021). Tiempo de trabajo y productividad: la jornada semanal de 4 días. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7961666>
- Arocena, F. A. L., Ceballos, J. C. M., & Rezola, J. M. G. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y salud*, 16(1), 87-92.
- Barrera, C. A., et al. (2021). *Impacto de modalidad trabajo en casa, en tiempos de emergencia sanitaria COVID -19 de empresas administrativas* [Documento de trabajo, Universidad EAN]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10882/11274>.
- Bermejo Inma. (2022). Así es el plan piloto con el que se pretende implantar la jornada laboral de 32 horas en España. Recuperado de: <https://www.larazon.es/economia/20220218/k5qyty2ykvgzniar46cl2aa6u.html>
- Biscay Bay Startup Camps*. Recuperado de: <https://biscaybaystartupcampus.com/>
- Canarias 7. La empresa canaria Cib Labs implantó con éxito la jornada laboral de cuatro días y sin recorte salarial. Recuperado de: <https://www.canarias7.es/economia/empresa-canaria-labs-20211219180903-nt.html>
- Carcedo, J. M., Belenguer-Campos, F. G., & Álvarez-Carrasco, V. B. (2012). Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?. *Estudios de economía aplicada*, 30(1), 209-236.

-Desigual. *Comunicado oficial jornada laboral de 4 días*. Recuperado de: https://www.desigual.com/es_ES/Desigual-statement-4day-working-week.html

-Eduardo Martín Puebla. (2006). *La reducción del tiempo de trabajo en Francia* (pp.12-15). Edita: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

-Eduardo Fernández. (2021) *Telefónica inaugura la semana laboral de 4 días: 153 trabajadores librarán desde hoy todos los viernes*. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/economia/empresas/2021/10/01/6155acdfdddf986c8b4585.html>

- *El correo*. (17 de febrero de 2020). *La jornada laboral de 4 días aprobada en Bélgica que no gusta en España*. Recuperado de: <https://www.elcorreo.com/economia/tu-economia/jornada-laboral-4-dias-belgica-no-gusta-espana-20220217120817-nt.html>

- España 2050. Recuperado de: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf

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

-Enrique Abuín (2021). *Granada empieza a implantar la semana laboral de cuatro días*. Recuperado de: https://www.gradahoy.com/granada/Granada-implanta-semana-laboral-cuatro-dias_0_1561644718.html

-Europa press. (2022). *Lituania aprueba la semana laboral de cuatro días para funcionarios con hijos pequeños*. Recuperado de: <https://www.europapress.es/internacional/noticia-lituania-aprueba-semana-laboral-cuatro-dias-funcionarios-hijos-pequenos-20220421153248.html>

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

-*Four day week international summit*. Recuperado de: [Four Day Week International Summit – València \(fourdayweeksummit.com\)](https://www.fourdayweeksummit.com)

-Inma Bermejo. (2022). Así es el plan piloto con el que se pretende implantar la jornada laboral de 32 horas en España. Recuperado de: <https://www.larazon.es/economia/20220218/k5qyty2ykvgzniar46cl2aa6u.html>

-Instituto Nacional de Estadística. (s.f). *Numero efectivo de horas extras realizadas ambos sexos*. Recuperado de: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=811&capsel=814>

-Jorge Murcia. (2022). *Así será la jornada laboral de 4 días que probará el Gobierno en España*. Recuperado de: <https://www.elcorreo.com/economia/tu-economia/jornada-laboral-4-dias-espana-funcionamiento-programa-piloto-20220217114332-nt.html>

-José Millán Bartolomé y Enrique Díaz Millan citan a Alonso Olea. (1999). *La jornada laboral. Problemática legal y práctica*. Fundación Confemetal: Madrid.

-Lefebvre, F. (2020). *Tiempo de Trabajo*. Memento Práctico

-La empresa canarias Cib Labs implantó con éxito la jornada laboral de cuatro días y sin recorte salarial. Recuperado de: <https://www.canarias7.es/economia/empresa-canaria-labs-20211219180903-nt.html>

-La Francachela (2020). *La Francachela, pionera en introducir la semana laboral de 4 días*. Recuperado de: <https://lafrancachela.com/2020/11/la-francachela-pioneras-en-introducir-la-semana-laboral-de-4-dias/>

- Martínez Yanez, N.M. (2011). *El régimen Jurídico de ella Disponibilidad Horaria*. Aranzadi.

- Masson Rodrigues, R. (2021). *El trabajo en un mundo cambiante: El teletrabajo*.

- Mateos, J. F. M. (2006). *Absentismo laboral*. FC Editorial.

- Melgar Sara, (2020). *La Jornada Laboral de 4 días*. Trabajo Final de Máster. Universidad Abierta de Cataluña.

- Mercedes Navarrete (2020). *Una empresa de Granada implanta la semana de cuatro días: viernes libre y el mismo sueldo*. Recuperado de: <https://www.ideal.es/granada/empresa-granada-implanta-jornada-laboral-cuatro-dias-20200214103940-nt.html>

- Ministerio de Sanidad. *Normativa sobre la Salud Laboral*. Recuperado de: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/normativa.htm>

- Murcia Jorge. (2022). Así será la jornada laboral de 4 días que probará el Gobierno en España. Recuperado de: <https://www.elcorreo.com/economia/tueconomia/jornada-laboral-4-dias-espana-funcionamiento-programapiloto-20220217114332-nt.html>

- Naciones Unidas. (s.f). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

- Nova, P. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 9, 229.

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

- Organización Mundial del trabajo. *Derecho del trabajo*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-law/lang--es/index.htm>

-Pablo Herrero. (2014). *Abordar un proyecto piloto para mejorar un proceso en la pyme*. Recuperado de: <https://www.sage.com/es-es/blog/abordar-un-proyecto-piloto-para-mejorar-un-proceso-en-la-pyme/>

-Pavel Ramírez (2021). *El proyecto valenciano de la jornada de cuatro días en el que se inspiró Íñigo Errejón*. Recuperado de: [El proyecto valenciano de la jornada de cuatro días en el que se inspiró Errejón \(lainformacion.com\)](#)

- Quaderno. Recuperado de: <https://www.quaderno.io/es/about-quaderno->

-Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. BOE núm. 180, de 29/07/1983.

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24/10/2015.

-Ruiz-Frutos, C., García, A. M., Delclós, J., & Benavides, F. G. (2014). *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*.

-Sara Melgar, (2020). *La Jornada Laboral de 4 días*. Trabajo Final de Máster. Universidad Abierta de Cataluña.

-Software DELSOL. *Somos la primera empresa en España en instaurar la jornada laboral de cuatro días*. Recuperado de: <https://www.sdelsol.com/blog/tendencias/primera-empresa-jornada-laboral-cuatro-dias/#:~:text=de%20cuatro%20d%C3%ADas-,Somos%20la%20primera%20empresa%20en%20Espa%C3%B1a%20en,jornada%20laboral%20de%20cuatro%20d%C3%ADas&text=En%20Software%20DELSOL%20contamos%20con,sin%20afectar%20a%20nuestros%20salarios>

-The Adecco Group Institute. (2020). *Intraemprendimiento como skill básica*. Recuperado el 21 de Abril de 2022, de Talento y formación. Recuperado de: <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/intraemprendimiento-como-skill-basica/>

-UGT (2021). *Es el momento de la semana laboral de 4 días*. Recuperado de: <https://www.ugt.es/es-el-momento-de-la-semana-laboral-de-4-dias>.

7. Anexos

-Cuestionario sobre la Jornada Laboral de cuatro días semanales

1. Rango de edad

De 16 a 26 años (ambos inclusive)

De 27 a 37 años (ambos inclusive)

De 38 a 48 años (ambos inclusive)

De 49 a 65 años (ambos inclusive)

2. Situación Laboral

Activo

Desempleado

Otros

3. Marque la opción que considere oportuna. Siendo el 1 la puntuación más baja y el 5 la más alta

Con esta jornada soy menos productivo

Con esta jornada soy más productivo

4. Marque la opción que considere oportuna. Siendo el 1 la puntuación más baja y el 5 la más alta

No equilibrio entre la vida laboral y personal

Equilibrio entre la vida laboral y personal

5. ¿Estarías dispuesto a aumentar la jornada diaria para compensar el día restante?

Si

No

6. ¿Consideras que esta medida fomentaría el empleo?

Si

No

Tal vez

7. ¿Consideras que con esta jornada tendrías más carga de trabajo y aumentaría el estrés?

Si

No

8. Si se creara un dialogo social para implantar la jornada de cuatro días con reducción proporcional de salario ¿lo aceptarías?

Si

No

9. Si se creara un dialogo social para implantar la jornada de cuatro días con reducción proporcional de salario ¿estarías dispuesto a realizar horas extraordinarias para compensar esa reducción?

Si

No

10. Bélgica fue el primer país en implantarlo en su legislación ¿crees que en España funcionaría?

Si

No

Tal vez