



VIDA LABORAL. Hace ya algunos años que en España se sostiene un debate hueco –promovido sobre todo por políticos– sobre el control horario, la reducción de jornada y la implantación de modelos de actividad como la semana laboral de cuatro días, que suenan bien pero que no tienen en cuenta factores reales como la productividad y su medida o la posibilidad cierta de trabajar menos y cobrar lo mismo. **Por Tino Fernández**

Por qué el bucle de las 37,5 horas nos aleja de la realidad

Ganar tiempo para la vida... La política sirve para eso"... Ese era uno de los argumentos esgrimidos para anunciar el pacto entre PSOE y Sumar, el pasado 24 de octubre, que convertirá la más que probable legislación de Pedro Sánchez como presidente del Gobierno en la de la reducción de jornada laboral sin reducir el sueldo.

Se persigue así una reducción a 37,5 horas que quedan reflejadas en el acuerdo firmado entre los dos socios de Gobierno, que pretenden se-

guir en el diálogo social "para continuar reduciendo la jornada junto con los agentes sociales", aunque sin hablar de fechas concretas en las que la ley podría entrar en vigor.

Todo esto no es nuevo y mantiene atrapados a empresas, profesionales y políticos en un bucle alejado de la realidad del mercado de trabajo en el que, desde hace años, se generan expectativas sobre una fantasía que supone aplicar la reducción de jornada sin reducir el sueldo y sin entrar en cuestiones fundamentales, como la productividad y su medida.

Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute, cree que "quien legisla ahora no sabe realmente qué es el trabajo. Crean que es compatible un Estado intrusivo con el ideario de beneficios sociales".

Enrique Ceca, socio responsable del Área Laboral de Ceca Magán Abogados, también se muestra preocupado por "la intervención preocupante del Ejecutivo en el sector privado. Se sigue la idea del empresario explotador que obliga a trabajar, pero no se dice nada de la productividad".

Ceca recuerda que ya pasó algo

similar con el registro horario para controlar las horas extra. El debate sobre el control horario demostró que la idea de controlar el fraude está bien, pero si el modelo usado lleva a más regulación y no a más cumplimiento, no vale de mucho... Si va contra el futuro del empleo, vale aún menos, y es necesario buscar una fórmula que vaya hacia las nuevas tendencias del empleo y al aumento de la productividad.

La cultura del "estar" no puede imponerse a la de obtener resultados, y el control horario no es algo aparte del

teletrabajo, de la flexibilidad, los nuevos modelos de actividad y las estrategias de regreso a la oficina. Se trata de una normativa que se topa con una realidad que la supera, en una sociedad mundial del talento en la que el tiempo de trabajo es cada vez menos importante.

Parece evidente que cualquier medida que encorsete y fomenta la rigidez en la prestación de servicios, la cultura del presentismo o el mero registrar por registrar el horario, están

SIGUE EN PÁGINA 2 >



Software Delsol (izquierda), una compañía de software de Mengibar, en Jaén, es pionera en España al recoger en enero de 2020 por convenio una jornada laboral de cuatro días. La iniciativa pionera a nivel mundial la protagonizó Microsoft en agosto de 2019 en Japón (derecha), donde realizó una prueba sobre este modelo de reducción de horas.



> VIENE DE PÁGINA 1

reñidos con los nuevos modelos de organización y la evolución del mercado laboral que demandan los profesionales.

Por lo que se refiere al control horario, Enrique Ceca cree que “al final, es una obligación de tal exigencia que las empresas lo están incumpliendo. Y es difícil de comprobar.

Javier Blasco añade que la tendencia a la flexibilidad podría solucionar muchos problemas siempre que no tenga los rigores de la normativa.

La clave es la productividad

Si hablamos de reducción de jornada y de modelos ya sugeridos como la semana laboral de cuatro días, Blasco coincide con Ceca en que la premisa es la productividad, y añade que “con el modelo de negociación colectiva parece difícil. Hay que ir al caso concreto y no vale el *café para todos*. La idea es monitorizar tiempo de trabajo real y que cada uno se organice como quiera, pero hay que cambiar muchas cosas en el modelo regulador para que esta sea viable. Se trata de que cada uno sepa dónde es más productivo (ahí entra en juego la confianza), que existan relaciones laborales a la carta y que todo eso se regule.

Orestes Wensell, director general de *Talent Solutions* en ManpowerGroup, cree que “el equilibrio entre productividad y horas de dedicación es difícil. En todas las profesiones no se puede desgranar el puesto para analizar la productividad, y el problema es que muchos puestos están asociados a un tiempo efectivo”.

Wensell coincide con otros expertos en que “el *café para todos* es difícil de aplicar. Hay que entrar sector por sector y función por función”. Y para salir del bucle sugiere “que cada función y puesto tenga objetivos entregables, aunque esto sólo se puede hacer con un 20% de la población”.

Insiste en que es muy difícil desvincular el desempeño de las horas y sostiene que habría que hacer “un análisis individualizado de cada función y de cada puesto, teniendo en cuenta que es complicado de definir y hay que tener advertir que cada sector tiene su realidad y su dificultad”.

Enrique Ceca se centra en el pro-

blema de productividad que afecta a nuestro país: “Es una cuestión de número de horas sobre capacidad productiva, y se demuestra que en España se trabaja de más, pero se es menos productivo. En esa visión demagógica de ‘trabajar menos y ganar lo mismo’, al final son las empresas las que pagan”.

Blasco también se refiere a la importancia de medir la productividad. Saber cuál es el talento de alto valor, analizar cuál es la aportación de valor y qué aporta cada uno a lo que se produce y cómo afecta a la cuenta de resultados. “Hay que negociar el salario sobre la base de esa nueva manera de medir la productividad y desempeño en función del tiempo de trabajo, y hace falta subir el listón de la cualificación”.

Por su parte David Díaz, socio de Laboral de Baker McKenzie, explica que todo esto se hace como política de empleo, para trabajar menos (y descansar más), pero añade que “si alguien trabaja menos, las horas que restan, ¿se van a trabajar o las trabajarán otros? Si es esto último, son horas que deberían dar empleo a otras personas. Y eso supone más personas empleadas”.

Trabajo y tiempo real

Javier Blasco pone sobre la mesa una situación real que podría producirse: “Imaginemos que haya gente que acuda un sábado al cine y que éste se encuentra cerrado, porque los empleados del cine también tienen derecho a la semana de cuatro días o a reducciones de jornada... Reducir el tiempo es diferente a reducir la necesidad. Cuando tú no estás... ¿quién te cubre a ti? Todo esto provoca un problema de puestos y candidatos, y es necesario plantear seriamente cómo vamos a encontrar a esos profesionales que cubran los huecos que dejan aquellos que disfrutan de la reducción de jornada”.

David Díaz añade que “en la práctica hay que analizar cómo funciona esto en diferentes industrias y ámbitos laborales”, y se refiere al caso de los turnos. Se pregunta cómo se regularía y organizaría aquí. Y si se gestionaría con nuevas contrataciones, flexibilidad de jornada, o habría que recurrir a las horas extra.

No se puede olvidar que en España el incremento de contratos parcia-

Un modelo ideal permitiría monitorizar el tiempo de trabajo real y que cada uno se organice como quiera

La jornada reducida con salarios reducidos lleva a la gente a buscar más trabajos. Y a trabajar más tiempo

Reducir el tiempo es diferente a reducir la necesidad... Cuando tu no estés, ¿quién te cubrirá en tu puesto?

Es difícil desvincular el desempeño de las horas y urge un análisis individual de cada sector y cada puesto

les, fijos discontinuos y la contención de los salarios han llevado al pluriempleo a más de medio millón de profesionales. Y que dilemas como la productividad, los nuevos modelos de empleo, el tiempo y su control o la nueva relación entre empleado y empleador tienen mucho que ver con la tendencia a aceptar segundos trabajos sin que el empleador principal lo sepa, aprovechando la actividad en remoto. El teletrabajo lleva a cada vez más gente a tener segundos empleos que mantienen en secreto, tratando de ocultarlo –por ahora con notable éxito– a su empleador principal.

Si volvemos a la necesidad de cubrir huecos para sustituir a quienes disfrutaban de la reducción de jornada, el director de The Adecco Group cree

que “se puede generalizar un modelo de cobertura de capital humano muy complicado: Quiero un determinado profesional para cubrir ciertos huecos durante una semana... Todas las empresas necesitarán cubrir esos puestos y no encontrarán gente para lograrlo”.

Blasco concluye que “el modelo de productividad es la clave” y añade que “la capa digital que necesitamos para mejorar nuestro trabajo está por venir”, sin olvidar que hay que avanzar en una nueva manera de medir y cohabitar con las máquinas.

En realidad “la jornada reducida con salarios reducidos implica que la gente tendrá que buscar más trabajos. Y eso hace que acaben trabajando más tiempo”.

Los españoles ya trabajan 37,8 horas de media a la semana efectiva, según Eurostat y, en todo caso, el socio de Baker McKenzie recuerda que “la jornada media anual pactada en los convenios colectivos registrados hasta septiembre de 2023 es de 1.754,4 horas, lo que equivale a una media semanal de 39 horas. Según los datos de los convenios registrados, del total de trabajadores afectados por convenios colectivos, cifra que se sitúa en torno a los 9,5 millones de trabajadores, ya hay 1,1 millones de trabajadores en España cuyos convenios prevén una jornada semanal inferior a 37,5 horas”.

Por otra parte, el grueso de los trabajadores afectados por convenios colectivos ya estaría disfrutando de un horario con una jornada semanal inferior a las 40 horas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Diez años de “por un lado, habría 4,8 millones de trabajadores cuyos convenios establecen jornadas de entre 38,5 y 39,5 horas semanales; mientras que, 2,8 millones de trabajadores se encuentran afectados por convenios que establecen entre 37,5 y 38,5 horas semanales”.

Javier Blasco añade que “la clave de cara al futuro es asumir el concepto de flexibilidad y un nuevo modelo de relaciones laborales”, mientras David Díaz recuerda que PSOE y Sumar han dicho que esto se va a hacer con diálogo social: “Hay que ver qué impacto tendría en los convenios colectivos. Obviamente debe ser fruto del diálogo social para que no cause distorsión y tensión en la negociación colectiva”.