



La falta de consenso dificulta el futuro de la jornada laboral de cuatro días

Gobierno y sindicatos descartan el modelo belga de tramos diarios de 10 horas

Javier Esteban MADRID.

La implantación de la semana laboral de cuatro días gana peso en el debate sobre el futuro del mercado laboral en España. La pandemia y el deprecionante boom del teletrabajo han desencadenado una demanda de flexibilidad del tiempo de trabajo que abona el terreno para que propuestas de este tipo, que llevan décadas en la palestra, vuelvan a florecer.

El número medio de horas efectivas semanales trabajadas en España se situaba en el primer trimestre en 36,7. Una cifra que se ha reducido en una hora desde el mismo periodo de 2008. Pero la diferencia entre trabajadores por cuenta ajena o propia es abultada: para los asalariados, la jornada es de 35,6 horas, mientras que para los autónomos escala a las 42,7.

Ante este relativo estancamiento de la jornada semanal, los estudios sobre los beneficios y oportunidad de reducirla se suceden cada cierto tiempo, pero tras la pandemia ya no son solo debates teóricos.

Los proyectos piloto subvencionados para implantar un recorte se extienden no solo por España, sino por toda Europa, el último y más ambicioso, en Reino Unido entre gobiernos de todo color político. ¿Pero hasta qué punto es factible esto en España?

Como punto de partida, podemos dar por hecho que el conocido como modelo belga, que plantea repartir las 40 horas en cuatro días, elevando la jornada diaria de ocho a diez horas, se puede dar prácticamente por descartado en España. Tanto los sindicatos como el propio Gobierno lo consideran un recorte a la conciliación que se pretende impulsar.

Esto nos lleva a la segunda opción: trabajar un día menos, pero

El Ejecutivo, entre dos aguas

Los sindicatos siempre han defendido con entusiasmo este modelo de cuatro días. Sin embargo, Yolanda Díaz hace guiños a la jornada de cuatro días y hace hincapié en la mejora de los medios de la Inspección de Trabajo para perseguir las horas extra no remuneradas, pero vincula el diseño de la jornada a la futura ley de usos de tiempo de trabajo, que plantea la racionalización de las horas de trabajo. Una norma de negociación muy compleja, que ya se ha retrasado varias veces.

con un recorte equivalente de sueldo. Un planteamiento similar a la actual reducción de jornada y perfectamente viable en el marco de la negociación colectiva. Por ello, grandes empresas como Telefónica lo han incluido en su convenio colectivo, aunque con una aceptación limitada por parte de las plantillas.

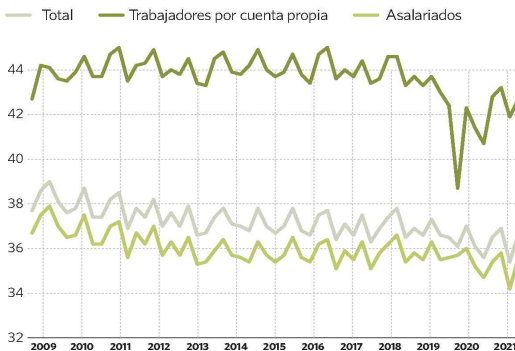
Sobre la reducción de jornada (diaria o semanal) y sueldo, los últimos datos de la Encuesta de Población Activa son elocuentes.

Solo un 5,1% de los ocupados aceptarían reducirse la jornada si implica un recorte proporcional del salario. Por el contrario, un 10,8% de los trabajadores quieren trabajar más horas. Algo lógico si tenemos en cuenta que la mitad de los trabajadores a tiempo parcial lo son porque no encuentran un trabajo a tiempo completo.

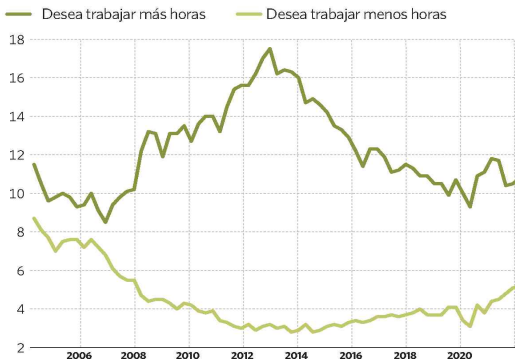
La serie histórica nos muestra que la disposición a aceptar este modelo fluctúa mucho según el contexto económico. En un entorno de

Evolución y perspectivas de las horas laborales en España

Número medio de horas efectivas semanales trabajadas (número de horas)



Trabajadores que desean modificar su jornada laboral (% del total de ocupados)



Fuente: INE.

elEconomista

repunte de la creación de empleo como el del último año, se ha incrementado unas décimas, pero la inflación y la pérdida de poder adquisitivo pesarán mucho en la toma de

decisiones. De hecho, las grandes empresas que ofrecen esta alternativa de jornada de cuatro días, como la mencionada Telefónica, ofrecen una bonificación en el salario

para incentivar su adscripción a este régimen laboral.

La clave de la productividad

El tercer modelo es, sin duda, el más atractivo: reducir el número de jornadas, pero con la misma duración y el mismo sueldo. Pero también es el más difícil de aplicar en España.

La iniciativa política en este ámbito la lleva Más País, que en los presupuestos de este año pactó un proyecto piloto con el Ministerio de Industria, no el de Trabajo, para que algunas empresas recibieran ayudas públicas a cambio de reducir jornada. Un programa similar ha sido establecido por la Comunidad Valenciana.

Hay que admitir que, en España, reducir días de trabajo gracias a una subvención de dinero público recuerda mucho a un ERTE de reducción de jornada. Para evitar esta

Tecnológico y digital, los sectores con más capacidad para adaptar este modelo

comparación, estos programas establecen condiciones exigentes orientadas a analizar una premisa básica: que la mejora de la productividad asociada a la reducción de jornada hará que estas subvenciones sean innecesarias a medio plazo. Pero precisamente, este hincapié en la productividad implica que el modelo solo sería factible en un perfil muy concreto de empresas, y ni siquiera para toda su plantilla.

A la espera de conocer los resultados de estos programas piloto, los precedentes de su aplicación exitosa en España apuntan al sector tecnológico y digital con mayor capacidad de adaptación.

En un país como España, con un alto peso del sector servicios y el empleo público en la creación de empleo, y con un elevado gap de productividad respecto a las economías de nuestro entorno, la implantación general de una jornada laboral de cuatro días no parece factible.