

¿Reducir la semana laboral a 32 horas? Evidencia de encuestas a directivos y trabajadores

Ferran Elias
Noviembre 2023

¿Reducir la semana laboral a 32 horas? Evidencia de encuestas a directivos y trabajadores

Ferran Elias*

Universitat de València y Universitat de Girona

14 de noviembre de 2023

Abstract

En este informe discutimos las posibilidades y limitaciones de una reducción del tiempo de trabajo a 32 horas semanales. Para ello, analizamos 371 encuestas a directivos y 1508 encuestas a trabajadores. Los resultados se agrupan en cinco grandes bloques: Primero, para un 60% de empresas la reducción no tendría efectos negativos. Para el resto, podría haber efectos negativos si la limitación del horario laboral no se acompaña de los cambios organizativos, tecnológicos y de capital humano necesarios. Segundo, para una correcta implementación es necesario generar el aprendizaje sectorial y empresarial sobre estos cambios. Tercero, existe una clara demanda social muy transversal para trabajar menos horas. Cuarto, el empleo seguramente aumentaría, principalmente por el crecimiento de sectores como ocio, educación y turismo. Quinto, para fortalecer los posibles efectos en empleo y reducción de emisiones es necesario acompañar el cambio con políticas formativas y de fomento del transporte público. Para evitar el riesgo de que la reducción del tiempo de trabajo enfatice la brecha de género respecto al reparto de las tareas reproductivas, es necesario complementarla con el cambio cultural respecto a los roles de género.

*Cuando recibió el encargo de redactar este informe, el autor era profesor en la Universitat de València. Desde septiembre de 2023 es profesor en la Universitat de Girona. El equipo de investigación y las tareas realizadas por cada miembro se detallan en la página siguiente. El contenido de este informe es responsabilidad del autor, así como cualquier error u omisión. ferran.elias@udg.edu

Autor: Ferran Elias

Diseño de encuestas: Maja Barac, Olga Blasco, Ferran Elias, Julián Martínez-Moya, Cristina Pardo y Josep-Vicent Pitxer

Diseño de entrevistas: Josep-Vicent Pitxer y Ferran Elias

Coordinación técnica de las encuestas: Olga Blasco, Ferran Elias y GfK

Trabajo técnico de encuestas: GfK

Análisis de datos: Ferran Elias y Antoine Motton

Entrevistas: Josep-Vicent Pitxer y Ferran Elias

Redacción sección de movilidad: Ferran Elias y Julián Martínez-Moya

Investigadores principales: Ferran Elias y Olga Blasco

Agradecimientos: queremos dar las gracias a Enric Nomdedéu, Joan Sanchis y al resto de trabajadores de LABORA por confiar en nosotros para la preparación del informe. Por último, el equipo de investigación quiere agradecer a LABORA y a la Generalitat Valenciana las iniciativas en las políticas públicas que implican una mejora de la calidad de vida de los ciudadanos de la Comunitat Valenciana y los procesos de diagnóstico y evaluación de estas políticas. También agradecer a la Universitat de València las facilidades prestadas a los investigadores en este trabajo.

Índice

1	Resumen ejecutivo	5
2	Introducción	8
3	Metodología y datos	9
4	Contexto español	16
4.1	Horas anuales y productividad por hora	16
4.2	Horas semanales de trabajo y productividad: comparación con otros países europeos	18
4.3	Una tasa de paro muy alta	20
5	¿Cómo afectaría al número de tareas la reducción de la semana laboral a 32 horas?	22
6	¿Por qué una reducción del tiempo de trabajo puede aumentar la productividad?	24
6.1	Cambios organizativos	25
6.2	Cambios fisiológicos y motivacionales	26
6.3	Cambios sobre el capital humano y la creatividad	27
7	¿Existe una demanda social?	33
7.1	¿4 días o menos horas repartidas en 5 días?	37
8	¿Puede aumentar el empleo?	40
8.1	Aumento de la actividad económica por aumentos de demanda	41
8.2	¿Habría un aumento de la contratación?	41
8.3	¿Minimizaría el paro tecnológico?	42
9	Conciliación	46
10	¿Puede la jornada laboral de 4 días contribuir a reducir el número de desplazamientos?	49
10.1	Caracterización de los patrones de movilidad de los encuestados	50
10.2	¿Se reduciría el número de desplazamientos?	52
10.3	¿Aumentaría el uso de medios de transporte sostenible?	54

11 La implementación política de la semana laboral de 32 horas	57
11.1 Aprendizaje sectorial, proxy sindical y gradualidad	57
11.2 Reforzar los círculos virtuosos	59
12 Conclusiones	60

1 Resumen ejecutivo

1. El objetivo de este estudio ha sido comprender las posibilidades y limitaciones de una reducción del tiempo de trabajo a 32 horas semanales con mantenimiento del sueldo. Los resultados y recomendaciones de este informe se basan en el análisis de 371 encuestas a directivos de empresas, 1508 encuestas a trabajadores y la revisión de la literatura relacionada. Las conclusiones principales son las siguientes.
2. Un 31% de empresas considera que la reducción del tiempo de trabajo aumentaría la cantidad de tareas que sus trabajadores realizan semanalmente. Otro 29% piensa que el número de tareas se mantendría estable. Por tanto, es esperable que los cambios en la organización del trabajo y la reducción de las horas no productivas en el trabajo remunerado, mejorarían la salud y la motivación de la fuerza laboral, aumentando la productividad.
3. Por otro lado, un 40% de empresas sí que piensa que la cantidad de tareas llevadas a cabo por sus empleados sería menor. Por consiguiente, una correcta implementación política del cambio debe ayudar a estas empresas a entender qué transformaciones organizativas aumentarían su productividad para compensar la rebaja del horario laboral. Además, estas empresas también se beneficiarían de aumentos de productividad por las mejoras fisiológicas, motivacionales y de capital humano y creatividad que son esperables al dedicar menos horas al trabajo remunerado.
4. Los resultados de la encuesta también sugieren que una reducción del tiempo de trabajo aumentaría la productividad a través de:
 - Mejoras organizativas: la reducción del tiempo de trabajo puede catalizar cambios organizativos y tecnológicos que aumenten la productividad y compensen el aumento de costes laborales unitarios. La evidencia histórica es consistente con ello y los resultados de las encuestas también lo sugieren.
 - Mejoras fisiológicas y motivacionales: trabajadores más descansados y con más capacidad de concentración son más productivos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la presión laboral puede aumentar y afectar negativamente a la salud de los trabajadores. Por tanto, hay que buscar cambios organizativos que minimicen este riesgo.

- Mejoras en capital humano y creatividad: un 26,3% de los trabajadores dedicarían parte del tiempo libre a formarse, con lo que es esperable que mejoren sus capacidades laborales. Asimismo, una población más relajada puede ser más creativa.
5. Existe una demanda social para reducir el tiempo de trabajo a 32 horas semanales. El 71% de trabajadores considera que la limitación de la semana laboral a 32 horas les ayudaría mucho a conciliar con los demás aspectos de su vida. Otro 26% también piensa que les ayudaría. Además, esta demanda es muy transversal por género, persona dependiente y nivel socioeconómico. La reducción beneficiaría principalmente a entre un 28,9-37,2% de trabajadores que expresan una falta de tiempo más acusada para estar con su familia, cuidar su salud física y mental, descansar o conseguir logros personales.
 6. Las preferencias sobre cómo organizar una semana laboral son parecidas entre empresarios y trabajadores. Ambos prefieren que se trabaje un día menos a la semana respecto a otras opciones como mantener 5 días laborales pero más cortos, o tener más días de vacaciones. Para los trabajadores, los resultados son muy parecidos cuando desagregamos por género o por si tienen una persona dependiente a cargo. En el caso de los empresarios, sí que manifiestan una preferencia clara para que el día libre adicional no sea el mismo para todos los trabajadores.
 7. La política de reducción del tiempo de trabajo puede aumentar el empleo, principalmente con el aumento de la demanda hacia sectores relacionados con el ocio, la educación, el deporte o el turismo, que son algunos ejemplos de actividades a las que los trabajadores dedicarían su nuevo tiempo libre. En consecuencia, la política impulsaría cambios estructurales en la actividad económica.
 8. Un 78% de empresas consideran que para mantener el volumen de producción sería necesario contratar a más personal. Por tanto, la política puede aumentar el empleo independientemente del cambio estructural que provocaría.
 9. La evidencia sugiere que sin cambios en los roles de género en el trabajo reproductivo la reducción del tiempo de trabajo puede aumentar la brecha de género respecto al trabajo doméstico y de cuidados. Más específicamente, las mujeres o las personas con dependientes

a su cargo responden que dedicarían su nuevo tiempo libre a tareas domésticas y cuidados en mayor proporción.

10. Las emisiones vinculadas al transporte seguramente caerían. Por dos motivos:

- Primero, las emisiones por desplazamientos al lugar de trabajo bajarían y, seguramente, las actividades vinculadas al nuevo tiempo libre implicarían menos viajes.
- Segundo, disponer de más tiempo libre hace las opciones de transporte público y menos contaminante más atractivas.

11. Es necesario que la limitación del horario laboral permee todo el tejido empresarial. Para ello, la implementación del cambio debe tener en cuenta:

- El aprendizaje sectorial para entender qué cambios organizativos son factibles en cada sector, con especial énfasis en las empresas pequeñas y medianas. Para ello, las pruebas piloto en empresas de todos los sectores deben servir para extraer ejemplos generalizables de buenas prácticas. Asimismo, el diálogo entre los actores sociales de cada sector debe promover la difusión y el análisis de este conocimiento.
- Para asegurarse que el cambio llega a todas las empresas puede crearse la figura del proxy sindical. Es decir, un trabajador que recibe el mandato de un sindicato para negociar los cambios organizativos que sean necesarios.
- Debe contemplarse una gradualidad en el cambio que permita tanto el aprendizaje sectorial y empresarial como que la transformación suceda.

12. Por último, la reducción del horario de trabajo tiene el potencial de generar círculos virtuosos, como bajar el paro, reducir las emisiones, o mejorar el reparto de género del trabajo reproductivo. Sin embargo, para la consecución de estos cambios es necesario también actuar en el terreno de las políticas educativas, de promoción del transporte público, etc. y de cambios culturales respecto a los roles de género o los límites ecológicos del planeta.

2 Introducción

El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo ha vuelto a la primera línea de la discusión pública en muchos países. Por ejemplo, en España, Estados Unidos, Reino Unido, Irlanda, Australia o Nueva Zelanda ha habido políticas e iniciativas para reducir la semana laboral a 32 horas (K. Lewis, 2023; Schor et al., 2022, 2023). En general, hay dos bandos en esta discusión. Por un lado, quienes se sitúan claramente a favor de la disminución de las horas laborales, considerando que puede tener múltiples beneficios sobre la productividad, la salud, la conciliación, el reparto del trabajo o la sostenibilidad, entre otros motivos (Gomes, 2021; Sanchis, 2022). Por otro lado, también hay posiciones en contra que argumentan que aumentaría los costes de producción, que las empresas perderían competitividad, y que la actividad económica podría reducirse y el paro subir.¹

El objetivo de este informe es contribuir al debate con el análisis de 371 encuestas a directivos y 1508 encuestas a trabajadores de la Comunidad Valenciana. En ellas hay preguntas sobre productividad, organización del trabajo, conciliación, uso del tiempo, etc. Asimismo, recogemos información sobre las características de cada empresa o empleado. Una ventaja de este enfoque es que proporciona un retrato representativo de la estructura productiva de la Comunidad Valenciana, de sus empresas y sus trabajadores, y lo que piensan sobre la posibilidad de trabajar 32 horas. En este sentido, la muestra en que se basan los resultados no sufre de problemas de auto-selección, como en el caso de las evaluaciones anteriores (Cuello, 2023). En consecuencia, las conclusiones de este informe deberían ser más generalizables. Sin embargo, una desventaja es que tanto empresas como trabajadores pueden no haber pensado mucho sobre cómo se adaptarían a una realidad en que la semana laboral tuviera 32 horas. Por tanto, es plausible que sus respuestas maximicen o minimicen algunos impactos.

El resumen de las conclusiones principales se encuentra en el apartado 1. El resto del informe se estructura de la siguiente forma. En la sección 3 presentamos la metodología y los datos. En el apartado 4 el contexto español. A continuación, empieza el análisis de las encuestas. En las secciones 5 y 6 discutimos cómo la reducción de la semana laboral afectaría la producción y la productividad. En la sección 7 mostramos que existe una clara demanda social para reducir el

¹Por ejemplo, la respuesta de los empresarios al anuncio de la reducción del tiempo de trabajo a 37,5 horas semanales en España ha ido en esta dirección. Ver: https://www.eldiario.es/economia/empresarios-revuelven-psoe-sumar-reduccion-jornada-laboral_1_10625320.html

tiempo de trabajo remunerado. Los apartados 8, 9 y 10 discuten los efectos sobre el empleo, la conciliación y las emisiones derivadas del transporte. En la sección 11 reflexionamos sobre la correcta implementación de una reducción del tiempo de trabajo a 32 horas semanales. Finalmente, en la sección 12 presentamos las conclusiones.

3 Metodología y datos

Los datos en que se basa este informe se obtuvieron mediante encuestas a directivos de empresas y encuestas a trabajadores. En el primer caso, el objetivo era tener información sobre la reducción del tiempo de trabajo desde el punto de vista empresarial. Por ejemplo, saber si las personas con cargos de dirección piensan que es posible disminuir las horas de trabajo sin que la cantidad de tareas que realizan los trabajadores se vean afectadas negativamente. O conocer cómo preferirían organizar la disminución del tiempo laboral: cuatro días a la semana o cinco días y menos horas cada día. La encuesta a directivos se estructuró en cuatro grandes bloques: características de las empresas, tiempo de trabajo en la empresa, organización empresarial y productividad. El trabajo de campo fue entre el 6 de julio y el 21 de julio de 2023 y se encuestó a un total de 371 directivos por teléfono.² El muestreo fue aleatorio estratificado por sector y número de trabajadores. El error de muestro es $\pm 5.19\%$ con un nivel de fiabilidad del 95% en el caso más desfavorable de $p = q = 50\%$. Finalmente, las preguntas se encuentran en el anexo “Encuesta a directivos”.

En el segundo caso, el objetivo era saber qué piensan los trabajadores de disminuir las horas de trabajo manteniendo el mismo salario. Por ejemplo, conocer si existe una demanda social para la reducción del tiempo de trabajo, tener información sobre qué harían durante su tiempo libre, etc. La encuesta a trabajadores se estructuró en 5 bloques: características de los trabajadores, tiempo de trabajo, conciliación, organización empresarial y productividad, y movilidad. El trabajo de campo tuvo lugar entre el 27 de septiembre y el 3 de octubre de 2023 y se encuestó a un total de 1508 trabajadores mediante una página web.³ El muestreo fue aleatorio estratificado por sector, edad y género. El error de muestro es $\pm 2.58\%$ con un nivel de fiabilidad del 95% en el caso más desfavorable de $p = q = 50\%$ Por último, las preguntas están en el anexo “Encuesta a trabajadores”.

²Específicamente, la metodología de encuestas fue *Computer Assisted Telephone Interviewing*

³En este caso, la metodología de encuestas fue *Computer Assisted Web Interviewing*

Para complementar los datos de las encuestas, hemos entrevistado a algunos agentes sociales que estarían implicados en el desarrollo político de una reducción del tiempo de trabajo. Específicamente, hemos hablado con dos representantes de la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana. También hemos entrevistado a un representante de CCOO y a otro de UGT, los dos sindicatos con mayor representación. Finalmente, hemos conversado con un trabajador de LABORA, el Servicio Público de Empleo y Formación de la Comunidad Valenciana.

En la tabla 1 mostramos estadísticos descriptivos sobre las empresas que fueron encuestadas. Igualmente, las tablas 2-4 recogen las características de los trabajadores que forman parte de la muestra.

En el caso de la encuesta a directivos, el 40% trabaja en empresas de la provincia de Valencia, un 39% en Alicante y otro 21% en Castellón. Un 29% están en el sector servicios, un 26% en comercios, un 14% en la industria y un 13% tanto en construcción como en hostelería. La mayoría de los directivos considera que la empresa está en fase ascendente (59%). Otro 25% piensa que la compañía está estancada y una minoría que está en declive (16%). La mayoría de empresas son pequeñas y medianas en términos de número de trabajadores. El 46% tiene entre 1 y 5 empleados, el 23% entre 6 y 9, y el 25% ocupa entre 10 y 49 personas. Finalmente, un 5% son empresas con más de 50 trabajadores. Un 52% de empresas está bastante o muy masculinizada (más del 60% de la fuerza de trabajo es hombre). En términos de jornada, la mayoría de empresas tienen a toda o a la mayoría de la plantilla a jornada partida (38% y 20%) y a tiempo completo (57% y 32%). Un 19% de las empresas recurre a las horas extraordinarias y un 32% trabaja con turnos.

En la tabla 2 podemos ver que la mayoría de trabajadores vive en la provincia de Valencia (62%), seguido de Alicante (29%) y Castellón (9%). Por sectores, el 47% trabaja en servicios, el 28% en administración y sector público y el 13% en la industria. Un poco más de la mitad considera que la empresa donde trabaja está en expansión (52%) y un segundo grupo grande que está estancada (41%). Hay un poco más de hombres (54%) que de mujeres. Por tramos de edad, el 76% tienen entre 25 y 54 años. Según el nivel de responsabilidad, el 55% son empleados rasos, sin ningún subordinado a su cargo. Otro 17% son mandos intermedios con personal bajo su supervisión y con jefes a los que tienen que responder. Un 16% son jefes o directivos. El 79% tiene contrato indefinido, el 87% trabaja a jornada completa y el 71% tiene jornada continua. Finalmente, un 22% está afiliado a un sindicato y de media los trabajadores tienen 11 años de

Tabla 1: Estadísticos descriptivos de la encuesta de directivos

Variable	Observaciones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
% Alicante	371	39.4	48.9	0	100
% Castellón	371	21.0	40.8	0	100
% Valencia	371	39.6	49.0	0	100
% Comercio	371	25.6	43.7	0	100
% Construcción	371	13.2	33.9	0	100
% Hostelería	371	12.9	33.6	0	100
% Industria	371	14.0	34.8	0	100
% Servicios	371	28.8	45.4	0	100
% Transporte	371	5.4	22.6	0	100
% 1-5 empleados	371	46.4	49.9	0	100
% 6-9 empleados	371	23.2	42.3	0	100
% 10-49 empleados	371	25.1	43.4	0	100
% 50 o más empleados	371	5.4	22.6	0	100
% en fase ascendente	371	58.8	49.3	0	100
% en fase descendente	371	16.4	37.1	0	100
% estancadas	371	24.8	43.2	0	100
% mayoría plantilla jornada continua	371	15.4	36.1	0	100
% mayoría plantilla jornada partida	371	19.7	39.8	0	100
% toda plantilla jornada continua	371	27.0	44.4	0	100
% toda plantilla jornada partida	371	38.0	48.6	0	100
% mayoría plantilla jornada completa	371	32.1	46.7	0	100
% mayoría plantilla jornada parcial	371	5.4	22.6	0	100
% toda plantilla jornada completa	371	56.9	49.6	0	100
% toda plantilla jornada parcial	371	5.7	23.1	0	100
% empresas en que hay horas extra	371	18.6	39.0	0	100
% empresas con turnos de trabajo	371	31.5	46.5	0	100
% con 0-20% hombres en plantilla	371	12.7	33.3	0	100
% con 20-40% hombres en plantilla	371	15.4	36.1	0	100
% con 40-60% hombres en plantilla	371	19.9	40.0	0	100
% con 60-80% hombres en plantilla	371	17.8	38.3	0	100
% con 80-100% hombres en plantilla	371	34.2	47.5	0	100
Edad de la empresa	371	28.0	19.6	1	150

Notas: La tabla muestra las características de las empresas que fueron encuestadas con la “Encuesta de directivos”.

antigüedad en la empresa. Finalmente, la edad media de las empresas es de 28 años.

En la tabla 3 podemos observar la distribución de niveles socioeconómicos de los trabajadores. 1 representa el nivel más alto y 7 el más bajo. Aproximadamente, un 9% pertenecen a la clase más alta. Los grupos 2, 3 y 4 es donde están la mayoría de trabajadores con un 31%, 19% y 27% de la muestra respectivamente. Por último, las últimas dos clases tienen conjuntamente un 14% de los individuos.

Para clasificar los trabajadores en clases sociales, la empresa encuestadora usó información del número de personas en el hogar, el número de personas en el hogar con ingresos, el nivel de estudios y la ocupación.⁴ Estas variables se encuentran en la tabla 4. Aproximadamente, en el 30% de los hogares viven tres personas y en un 29% conviven dos personas. En cuanto al número de personas con ingresos en un hogar, en un 65% hay dos con ingresos y un 24% tienen una sola persona con ingresos. El 34% de la muestra tiene estudios secundarios o de formación profesional y otro 19% ha estudiado en la universidad. Por ocupación, la mayoría son administrativos (22%) y mandos intermedios (22%). Finalmente, un 53% no tiene personas dependientes a su cargo, mientras que un 20% y un 19% cuidan de 1 y 2 personas, respectivamente.

⁴Para más información sobre la correspondencia entre estas variables y la clase social, ver [Nuevo sistema de clasificación en el EGM \(2015\)](#)

Tabla 2: Estadísticos descriptivos de la encuesta de trabajadores

Variable	Observaciones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
% Alicante	1508	29.0	45.4	0	100
% Castellón	1508	8.9	28.6	0	100
% Valencia	1508	62.0	48.5	0	100
% Administración	1508	28.2	45.0	0	100
% Agricultura	1508	1.5	12.3	0	100
% Construcción	1508	4.7	21.2	0	100
% Hostelería	1508	4.6	21.1	0	100
% Industria	1508	12.9	33.5	0	100
% Servicios	1508	47.1	49.9	0	100
% Hombre	1508	54.2	49.8	0	100
% Mujer	1508	45.8	49.8	0	100
% 18-24 años	1508	2.9	16.7	0	100
% 25-34 años	1508	20.2	40.1	0	100
% 35-44 años	1508	25.4	43.5	0	100
% 45-54 años	1508	30.1	45.9	0	100
% 55 o más años	1508	21.5	41.1	0	100
% en fase ascendente	1508	52.4	50.0	0	100
% en fase descendente	1508	6.4	24.5	0	100
% estancada	1508	41.2	49.2	0	100
% dirección	1508	5.0	21.9	0	100
% empleado	1508	55.5	49.7	0	100
% encargado	1508	10.6	30.8	0	100
% mando intermedio	1508	17.2	37.8	0	100
% otro puesto trabajo	1508	4.5	20.8	0	100
% ocupado independiente	1508	7.1	25.7	0	100
% contrato indefinido	1508	78.9	40.8	0	100
% contrato temporal	1508	8.5	27.9	0	100
% otro contrato	1508	6.7	25.0	0	100
% contrato fijo-discontinuo	1508	4.9	21.6	0	100
% contrato ETT	1508	0.6	7.7	0	100
% contrato prácticas	1508	0.4	6.3	0	100
% jornada completa	1508	87.1	33.5	0	100
% media jornada	1508	10.1	30.1	0	100
% trabaja fines de semana	1508	0.2	4.5	0	100
% jornada parcial por horas	1508	2.6	15.9	0	100
% jornada continua	1508	70.8	45.5	0	100
% jornada partida	1508	29.2	45.5	0	100
% afiliados a sindicato	1508	22.3	41.6	0	100
Antigüedad en la empresa	1508	11.5	0.3	0	48

Notas: La tabla muestra las características de los trabajadores que fueron encuestados con la “Encuesta de trabajadores”.

Tabla 3: Estadísticos descriptivos de la encuesta de trabajadores

Variable	Observaciones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
% Clase social 1	1508	8.8	28.3	0	100
% Clase social 2	1508	30.6	46.1	0	100
% Clase social 3	1508	19.1	39.3	0	100
% Clase social 4	1508	27.3	44.6	0	100
% Clase social 5	1508	7.6	26.6	0	100
% Clase social 6	1508	6.6	24.8	0	100
% Clase social 7	1508	0.1	2.6	0	100

Notas: La tabla muestra las características de los trabajadores que fueron encuestados con la “Encuesta de trabajadores”.

Tabla 4: Estadísticos descriptivos de la encuesta de trabajadores

Variable	Observaciones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
% 1 conviviente	1508	11.3	31.7	0	100
% 2 convivientes	1508	29.0	45.4	0	100
% 3 convivientes	1508	30.4	46.0	0	100
% 4 convivientes	1508	25.0	43.3	0	100
% 5 convivientes	1508	3.1	17.4	0	100
% 6 o más convivientes	1508	1.1	10.2	0	100
% 1 persona con ingresos en hogar	1508	23.7	42.5	0	100
% 2 personas con ingresos en hogar	1508	64.7	47.8	0	100
% 3 personas con ingresos en hogar	1508	9.6	29.4	0	100
% 4 personas o más con ingresos en hogar	1508	2.1	14.2	0	100
% estudios primarios incompletos	1508	0.4	6.3	0	100
% primer grado escolar	1508	1.6	12.5	0	100
% 1r ciclo secundaria	1508	7.6	26.4	0	100
% 2º ciclo secundario o superior	1508	34.2	47.5	0	100
% 1r ciclo universitario	1508	18.8	39.1	0	100
% 2º ciclo universitario	1508	37.0	48.3	0	100
% administrativos	1508	22.6	41.9	0	100
% agentes comerciales	1508	2.1	14.4	0	100
% capataces	1508	3.0	17.2	0	100
% director con 25 o más trabajadores	1508	2.3	15.1	0	100
% director con 25 o menos trabajadores	1508	0.8	8.9	0	100
% empleado subalterno	1508	3.3	17.9	0	100
% empresario agrario con 1-5 empleados	1508	0.3	5.1	0	100
% empresario agrario con 6 o más empleados	1508	0.1	3.6	0	100
% empresario con 1-5 empleados	1508	2.0	14.0	0	100
% empresario con 6 o más empleados	1508	0.9	9.2	0	100
% empresario sin empleados	1508	1.8	13.3	0	100
% jornaleros campo	1508	0.1	2.6	0	100
% mandos intermedios	1508	21.8	41.3	0	100
% mandos superiores	1508	4.0	19.6	0	100
% miembros cooperativas agrarias	1508	0.1	2.6	0	100
% obreros especializados	1508	8.4	27.8	0	100
% obreros sin especialización	1508	4.0	19.7	0	100
% otro personal no cualificado	1508	3.3	17.9	0	100
% profesionales cuenta propia	1508	5.3	22.4	0	100
% propietarios agrícolas sin empleados	1508	0.1	2.6	0	100
% trabajadores manuales	1508	1.7	12.8	0	100
% dependientes	1508	5.0	21.9	0	100
% resto de ocupaciones	1508	7.0	25.6	0	100
% 1 dependiente a cargo	1337	19.6	39.7	0	100
% 2 dependientes a cargo	1337	19.3	39.5	0	100
% 3 dependientes a cargo	1337	2.9	16.8	0	100
% 4 dependientes a cargo	1337	0.4	6.7	0	100
% 5 dependientes a cargo	1337	0.2	4.7	0	100
% ningún dependiente a cargo	1337	52.9	49.9	0	100
% todos convivientes son dependientes	1337	4.6	21.0	0	100

Notas: La tabla muestra las características de los trabajadores que fueron encuestados con la “Encuesta de trabajadores”.

4 Contexto español

En esta sección queremos contextualizar la situación de España en términos de productividad laboral, horas de trabajo y paro. El análisis de estas variables, tanto en términos comparativos respecto a otros países de la Unión Europea, como en su evolución histórica, sugiere tres conclusiones principales.

Primero, que la reducción de las horas medias de trabajo anuales fue muy importante entre 1870 y 1980. Sin embargo, desde finales de la década de los 80 estas horas anuales son muy estables. Paralelamente, la productividad por hora de trabajo no ha dejado de subir. Segundo, respecto a otros países de nuestro entorno, existe margen para reducir el tiempo laboral y conseguir mejoras de productividad. Tercero, España sufre de un paro secular más alto que el de países de su entorno. El paro juvenil es aún más grave. Por tanto, las políticas de reducción del tiempo de trabajo pueden ser muy ventajosas si se combinan con estrategias para reducir el desempleo, sobre todo el juvenil.

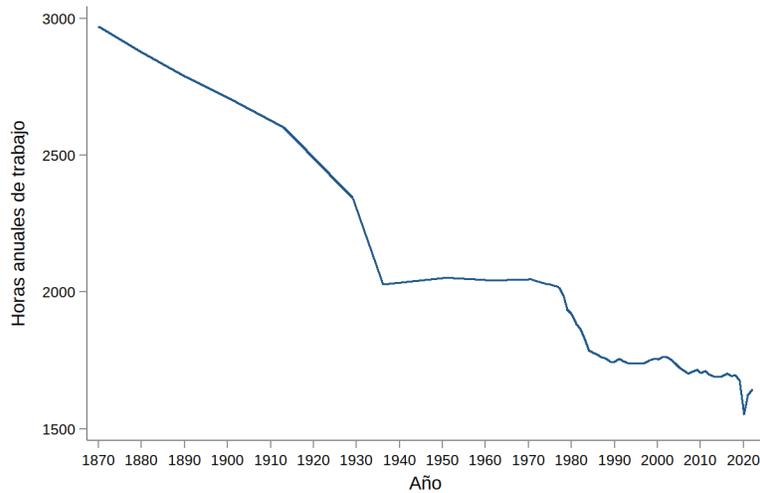
4.1 Horas anuales y productividad por hora

El gráfico [1a](#) muestra que, entre finales de 1870 y la década de los 30 del siglo XX es cuando se produjeron los avances más importantes y continuados en reducción del tiempo de trabajo. Después, durante 30-40 años las horas anuales de trabajo se mantuvieron muy estables. La última reducción importante del tiempo de trabajo en España se produjo a finales de los años 70 y principios de los 80. Entre otros sucesos, se estableció por ley la semana laboral de 40 horas y el derecho a un período de vacaciones de 30 días. Desde entonces, no ha habido reducciones tan significativas ni permanentes. Quizás durante la década de los 2000 hubo algunas oscilaciones, seguramente relacionadas con la burbuja inmobiliaria española, y no tan significativas como las anteriores. Durante la Gran Recesión, las horas anuales se mantuvieron estables y no es hasta la pandemia que vuelven a caer bruscamente por la reducción de actividad que conllevó el virus. En la parte final de la serie se observa una rápida recuperación aunque no completa del número de horas de trabajo anuales.

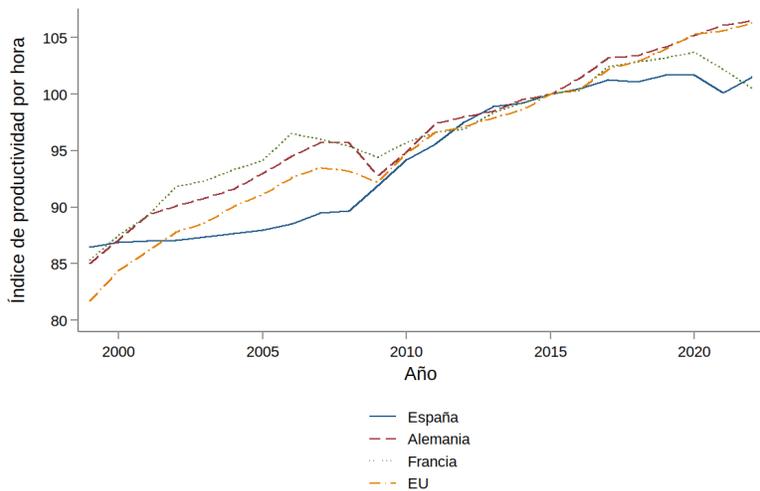
Por tanto, podemos decir que desde mediados de los 80 las horas anuales de trabajo se han estancado en España. Sin embargo, sabemos que durante estos años tanto fábricas como oficinas y otros sitios de trabajo han sido protagonistas de importantes cambios tecnológicos que han

aumentado la productividad por hora trabajada. Por ejemplo, la introducción de la informática o la robotización de muchos procesos productivos. El gráfico 1b muestra la evolución de la productividad por hora en España y en la UE y confirma estas percepciones. Para el caso español, la productividad por hora trabajada ha aumentado un 17,3%. Para el conjunto de países de la UE el aumento ha sido del 30,1%.

Figura 1



(a) Serie temporal de las horas anuales de trabajo



(b) Serie temporal de la productividad por hora

Notas: El panel (a) muestra la evolución temporal de las horas anuales de trabajo en España. El panel (b) la evolución de la productividad por hora trabajada. Fuentes: [Huberman and Minns \(2007\)](#), OCDE y Eurostat.

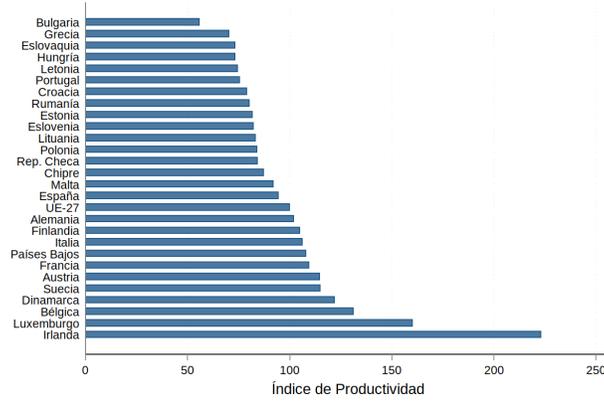
4.2 Horas semanales de trabajo y productividad: comparación con otros países europeos

Dentro de la UE-27, España se sitúa un poco por debajo de la media comunitaria tanto en productividad laboral como en número de horas de trabajo. Concretamente, en España la productividad laboral está unos 5 puntos por debajo de la de la UE-27 (ver figura 2a). En el caso de las horas de trabajo, la media española es de 37,8 horas, un poco por encima de la de la UE, que es de 37,5 (ver figura 2b).

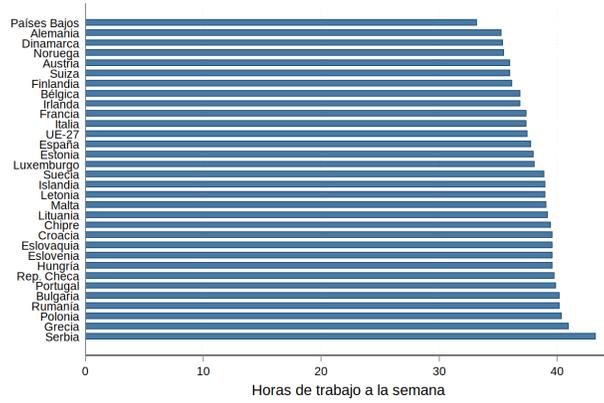
Si comparamos los datos de España con los países con mayores niveles de productividad de la UE como Alemania, Francia, Países Bajos, o Dinamarca, entre otros, vemos que en España se trabajan más horas y se produce menos por cada hora de trabajo. De hecho, el gráfico 2c confirma que existe una correlación negativa y significativa entre productividad y horas de trabajo. Cada punto representa un país y la línea roja es la pendiente de hacer una regresión entre una variable y la otra. El coeficiente (disponible en el parte superior derecha de la figura) indica que por cada hora adicional de trabajo, el índice de productividad es 9 puntos inferior.

Por tanto, la comparación con los países de nuestro entorno sugiere que hay margen para reducir el tiempo laboral y conseguir mejoras de productividad. De forma coherente con este planteamiento, y anticipándonos a la presentación de los resultados, en la sección 5 veremos que la mayoría de directivos no piensan que una reducción del tiempo de trabajo disminuiría el número de tareas que hacen los empleados semanalmente.

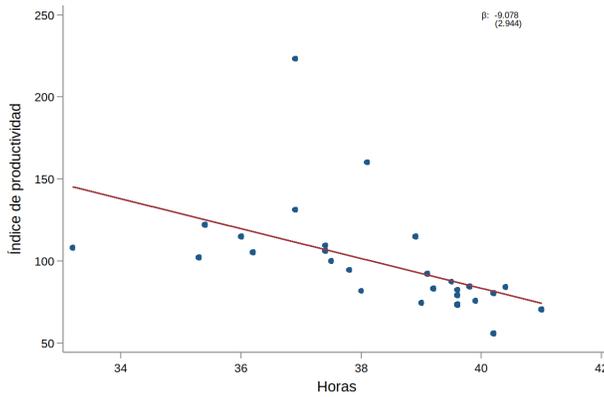
Figura 2



(a) Productividad



(b) Horas semanales de trabajo



(c) Correlación entre productividad y horas

Notas: El panel (a) muestra el nivel de productividad laboral para distintos países. De forma similar, el panel (b) muestra las horas de trabajo a la semana. El panel (c) muestra la relación entre las dos variables. Fuentes: Eurostat.

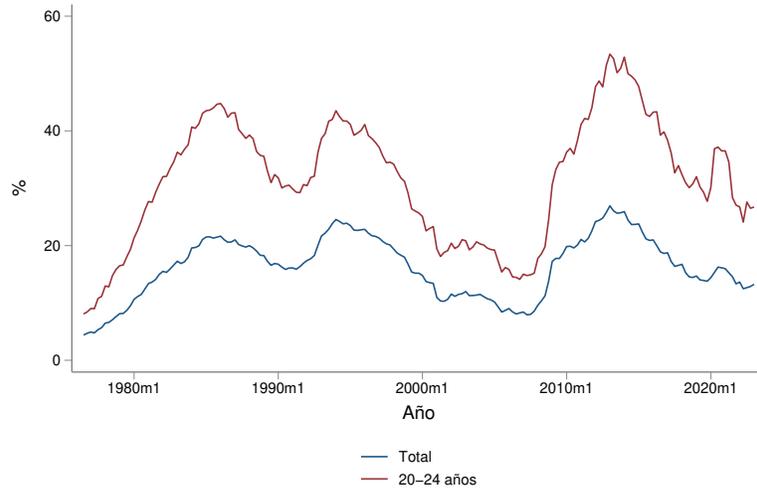
4.3 Una tasa de paro muy alta

Una de las características más desafortunadas del mercado laboral español es su alto nivel de paro. El gráfico [3a](#) muestra una serie histórica de la tasa de desempleo desde finales de los 70. La línea azul representa el paro para la población general, mientras que las líneas verde y roja muestran el paro juvenil. El gráfico [3b](#) permite comparar el paro en España con el de Francia y Alemania. Queremos destacar las siguientes conclusiones de estas figuras.

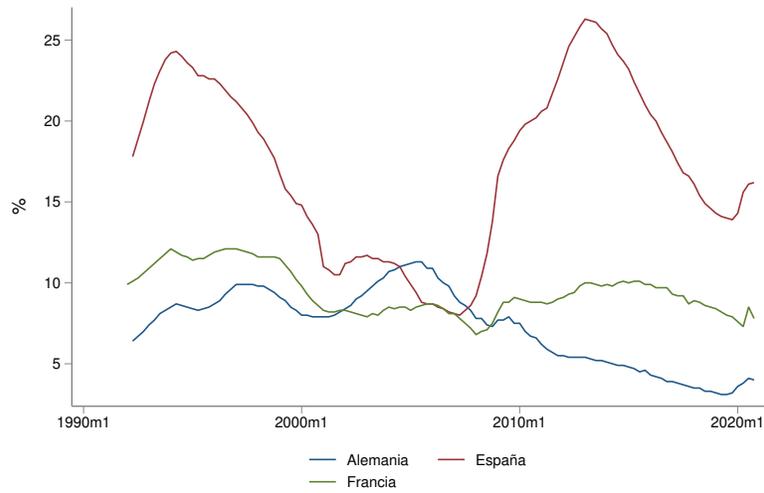
En primer lugar, la tasa de paro española ha sido prácticamente siempre más alta que la de los países del entorno. En segundo lugar, en épocas de crisis alcanza cotas por encima del 20%. En cambio, en Francia o Alemania, los peores datos oscilan alrededor del 12%. En tercer lugar, el nivel de desempleo juvenil es alarmantemente alto a lo largo de toda la serie. En los peores momentos rebasando cotas del 40% de paro juvenil. Este último dato es de especial gravedad teniendo en cuenta que los primeros años en el mercado de trabajo tienen efectos a largo plazo ([von Wachter and Bender, 2006](#); [Oreopoulos et al., 2012](#)). Por tanto, las dificultades en la entrada en el mercado de trabajo producen “cicatrices” que no son fáciles de revertir y pueden explicar, en parte, el elevado paro español. Por último, si bien el desempleo se reduce en las épocas de bonanza económica, no parece que el crecimiento económico sea la única política que puede reducirlo. Es cierto que durante los años de la burbuja el paro alcanzó niveles mínimos, pero el fin de la burbuja elevó rápidamente el número de parados y de forma persistente.

Por todo lo anterior, creemos que es conveniente plantearse bajo qué condiciones la reducción del tiempo de trabajo puede ayudar a reducir el paro. Dicho de otro modo, ¿qué políticas deben implementarse conjuntamente con la limitación del horario laboral para conseguir también que haya una reducción del paro? En las secciones [8](#) y [11](#) trataremos este asunto.

Figura 3



(a) Tasa de paro total y juvenil



(b) Tasa de paro por países

Notas: El panel (a) muestra la evolución temporal de la tasa de paro total y juvenil en España. El panel (b) compara las series temporales de paro total de España, Francia y Alemania. Fuentes: EPA y Eurostat.

5 ¿Cómo afectaría al número de tareas la reducción de la semana laboral a 32 horas?

La primera pregunta que nos interesa responder es cuántas empresas no prevén efectos negativos sobre su nivel de producción y productividad con una reducción en el tiempo de trabajo. Los estudios piloto que se han hecho hasta ahora muestran que las empresas pueden mantener el mismo nivel de actividad económica, o incluso crecer, después de limitar el horario laboral (K. Lewis, 2023). No obstante, una limitación de estos programas es que son voluntarios. Es decir, las empresas se unen si quieren. La consecuencia de esto es que no sabemos si los resultados positivos sobre la actividad empresarial son generalizables o no.

Con el objetivo de comprender cuántas empresas creen que serían capaces de mantener el mismo nivel de actividad, en la encuesta a directivos formulamos la siguiente pregunta: “Imagine que en su empresa se ha reducido la semana laboral a 4 días o 32 horas semanales. ¿Cómo cree que afectaría a la cantidad de tareas realizadas semanalmente?”.

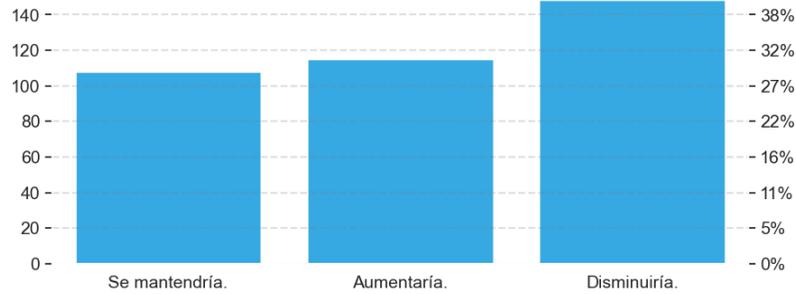
Del análisis de las respuestas en la figura 4a podemos obtener dos conclusiones. Por un lado, para el 60% de las empresas de la Comunidad Valenciana la reducción del tiempo de trabajo no disminuiría la cantidad de tareas realizadas semanalmente. Por tanto, la implementación del cambio político debería ser relativamente sencillo en estas empresas. Concretamente, un 29% responden que el volumen de tareas se mantendría constante y un 31% que aumentaría. Es probable que esto se deba a los cambios fisiológicos y motivacionales que el aumento del tiempo libre tendría sobre los trabajadores, así como los cambios organizativos que se implementarían a nivel empresarial. En la sección 6 mostramos evidencia en este sentido.

Por otro lado, un 40% de empresas piensan que la reducción de la semana laboral a 4 días o 32 horas semanales conllevaría una disminución de las tareas que sus trabajadores realizan semanalmente. Este es un porcentaje importante y es aquí donde es más necesario pensar en cómo debería implementarse el cambio para minimizar o eliminar los potenciales efectos negativos. Esto se analiza con más detalle en las secciones 6, 8 y 11. Por ahora, estas se pueden resumir en: primero, la reducción del tiempo de trabajo tiene que ser gradual y promover el conocimiento sobre qué cambios organizativos y tecnológicos son posibles en cada sector para minimizar los aumentos de costes potenciales; segundo, la limitación del horario laboral tiene que acompañarse

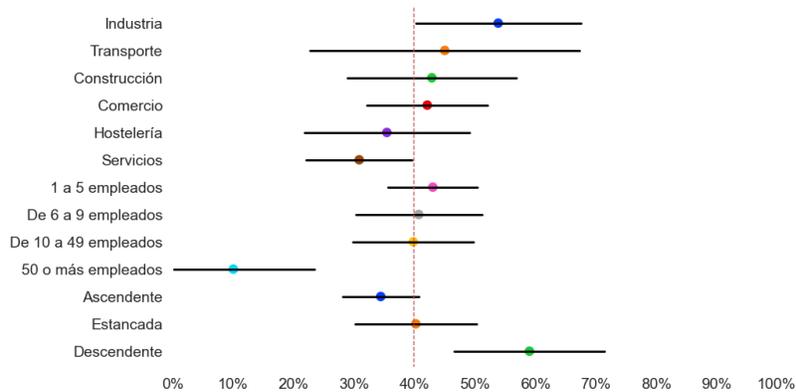
de políticas formativas para los trabajadores que pueden ocupar los trabajos que se liberen al limitar la semana laboral.

La figura 4b desagrega el resultado por sector, tamaño de empresa y fase económica de la empresa. Los puntos reflejan el porcentaje de empresarios que consideran que una reducción del tiempo de trabajo supondría una disminución de las tareas realizadas semanalmente. Las líneas negras son intervalos de confianza del 95%. El comentario principal de esta figura es que los impactos pueden ser distintos según las características de cada empresa. Por tanto, el diseño de la implementación debe tener esto en cuenta. Por sectores, las empresas que preveen una afectación negativa oscilan entre el 54% del sector manufacturero al 31% del sector servicios. Las diferencias también son muy claras según el número de trabajadores. Un 40% de las empresas pequeñas y medianas pronostican efectos negativos, mientras que sólo un 10% de las que tienen más de 50 empleados comparten esta opinión. Finalmente, casi un 60% de las empresas en fase descendente piensan que el efecto sería negativo, lo que seguramente refleja que cuentan con un número muy ajustado de trabajadores.

Figura 4



(a) ¿Cómo afectaría una reducción a 32 horas semanales de trabajo el número de tareas que realizan los trabajadores?



(b) Desagregación por sector, número de empleados y fase económica de las empresas que creen que el número de tareas disminuiría

Notas: El panel (a) muestra cómo las empresas consideran que las tareas que sus trabajadores realizan semanalmente se verían afectadas por una reducción de las horas de trabajo a 32 a la semana. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 27 de la encuesta de directivos. El panel (b) muestra los características de las empresas que creen que la cantidad de tareas disminuiría desagregando por sector, número de empleados y fase económica.

6 ¿Por qué una reducción del tiempo de trabajo puede aumentar la productividad?

En la sección 5 hemos aprendido que para aproximadamente el 60% de las empresas de la Comunidad Valenciana los aumentos de productividad serían automáticos. Dicho de otro modo, se eliminarían muchas horas de trabajo que en realidad no son productivas. Por otro lado, para el 40% de las empresas de la Comunidad Valenciana es importante pensar cómo conseguir aumentos de productividad para conseguir la reducción de las horas de trabajo sin afectar la producción. En

este apartado discutimos tres grandes mecanismos a través de los cuales una reducción del tiempo de trabajo puede desencadenar mejoras de productividad (De Spiegelaere and Piasna, 2017; White, 1987): cambios organizativos, fisiológicos y motivacionales y sobre el capital humano y la creatividad.

6.1 Cambios organizativos

Las reducciones en el tiempo de trabajo pueden ser catalizadoras de mejoras en la organización empresarial que favorezcan la productividad. Teóricamente, las regulaciones laborales que mejoran las condiciones de los trabajadores, disminuyen la cantidad de trabajos de baja calidad y aumentan el número de trabajos de alta calidad (Acemoglu, 2001). Una de las razones por las que esto ocurre es que las empresas promueven cambios organizativos o tecnológicos para adaptarse a un mercado laboral más exigente.

Por tanto, las regulaciones laborales promueven la modernización de las estructuras productivas. De hecho, la evidencia empírica respalda estas conclusiones. Por ejemplo, la reducción de la semana laboral en Corea del Sur aumentó la productividad (Park and Park, 2019). O la creación del salario mínimo en Alemania aumentó el empleo en empresas de mayor productividad (Dustmann et al., 2021). También hay evidencia de que políticas que empeoran las condiciones laborales afectan negativamente a la productividad. Es el caso de la liberalización de los contratos temporales en Italia, que produjo una reasignación de trabajadores en empleos de menor valor añadido (Daruich et al., 2023).

Los resultados de la encuesta muestran evidencia en esta dirección. Cuando hemos preguntado a los trabajadores, éstos consideran que la reducción del tiempo de trabajo impulsaría cambios organizativos y aumentaría la formulación de propuestas de mejora organizativa (ver figura 5). Como ejemplos más concretos, los trabajadores pronostican menos tiempos muertos y una mayor especialización en el trabajo. En la encuesta a directivos, los resultados también sugieren que habría mejoras en coordinación y reducción de tiempos muertos (ver figura 6).

No parece un supuesto razonable esperar que todas las empresas tengan la misma capacidad para generar el cambio organizativo. En consecuencia, el diseño de la política debería contemplar la difusión del conocimiento sobre qué cambios pueden implementarse para mejorar la productividad en un contexto de menos horas de trabajo. Esto debería hacerse sector por sector y tanto para

empresas pequeñas y medianas como grandes.

6.2 Cambios fisiológicos y motivacionales

Trabajar menos tiempo implica menos cansancio y, por tanto, ayuda a evitar las horas en que se trabaja más lentamente y se produce menos (Virtanen M, 2009). Asimismo, aumenta el tiempo de descanso y, en consecuencia, mejora la recuperación después de los esfuerzos y el estrés relacionados con el trabajo. En general, trabajadores más descansados y con más capacidad de concentración son más productivos. Trabajar menos horas también aumenta la predisposición a trabajar de forma más efectiva. Creemos que los efectos fisiológicos y motivacionales positivos son, junto con la extendida cultura de la presencialidad en el trabajo, las razones principales de que un 60% de cargos directivos pronostiquen que no habría una afectación negativa sobre la producción en la sección 5.

Algunos de estos posibles efectos se reflejan en la encuesta a trabajadores. Por un lado, éstos manifiestan que tendrían más implicación con la empresa y con el proceso de trabajo. Asimismo, también esperan reducciones en las bajas laborales, el absentismo laboral y la siniestralidad laboral (ver figuras 7 y 8).

La encuesta de directivos también corrobora estos resultados. Las personas con responsabilidades de dirección piensan que mejoraría la implicación de los trabajadores en la empresa, la retención de los trabajadores, las relaciones entre trabajadores y entre éstos y los directivos (ver figura 6).

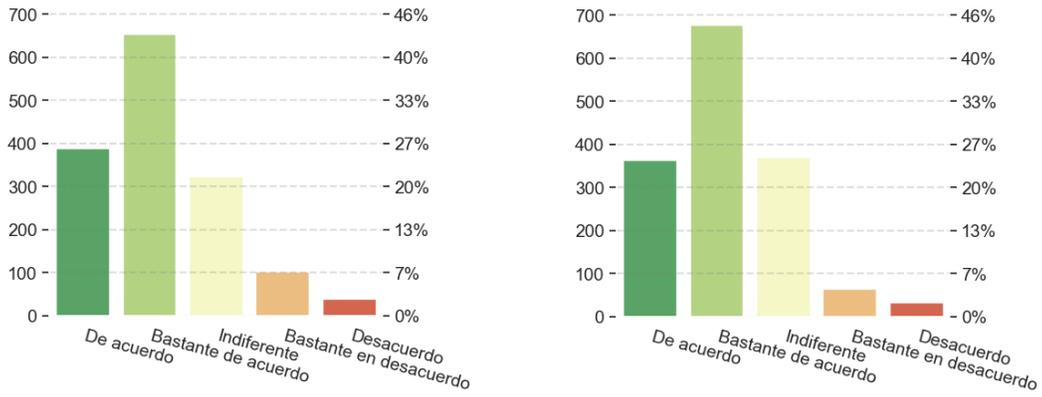
Sin embargo, es importante no tomar las mejoras fisiológicas como un efecto automático de la limitación del horario laboral. Cabe la posibilidad que para evitar caídas en la producción, la presión en la que trabajan algunos empleados aumente, lo que puede aumentar su estrés y tener efectos negativos en su salud mental y física (Piasna, 2015). De hecho, después de la reducción de la semana laboral a 35 horas en Francia, un tercio de los trabajadores se quejaban de incrementos en el estrés laboral (Lehndorff, 2014). Por tanto, este riesgo es algo a tener en cuenta en la implementación del cambio (ver sección 11).

6.3 Cambios sobre el capital humano y la creatividad

Por un lado, la reducción de las horas de trabajo puede estimular la formación, lo que debería conllevar mejoras de productividad. De hecho, casi la mitad de los trabajadores consideran que la reducción del tiempo de trabajo acarrearía un aumento de las necesidades de formación (figura 9). Por tanto, la limitación del horario laboral puede estimular a empresas y trabajadores a mejorar sus habilidades para conseguir los aumentos de productividad que faciliten trabajar menos horas sin que la actividad económica sufra repercusiones negativas.

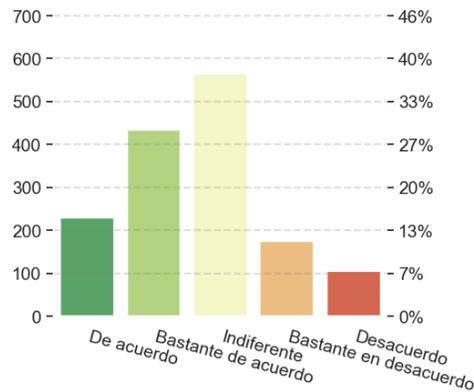
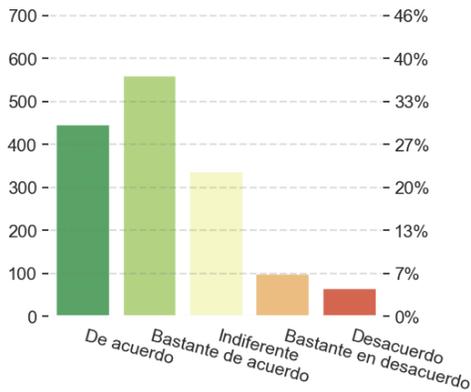
Por otro lado, trabajar menos horas debería tener un efecto positivo sobre la creatividad. De hecho, conseguir una fuerza de trabajo que sea más creativa es un factor crucial para estimular el cambio tecnológico y el crecimiento económico (Romer, 1986, 1990). Podemos esperar que los efectos positivos sobre la creatividad tomen dos formas principalmente. En primer lugar, una fuerza de trabajo más descansada debería ser más creativa, con efectos positivos en la productividad laboral. En segundo lugar, una parte del nuevo tiempo libre se dedicaría a proyectos artísticos, sociales, empresariales, de innovación y desarrollo, etc. que, en el contexto actual de horas de trabajo, no es posible llevar a cabo (Romer, 1990).

Figura 5



(a) ¿Si se redujesen las horas de trabajo a 32 semanales se producirían cambios en la organización del trabajo?

(b) ¿Si se redujesen las horas de trabajo a 32 semanales aumentaría la formulación de propuestas de mejora organizativa?

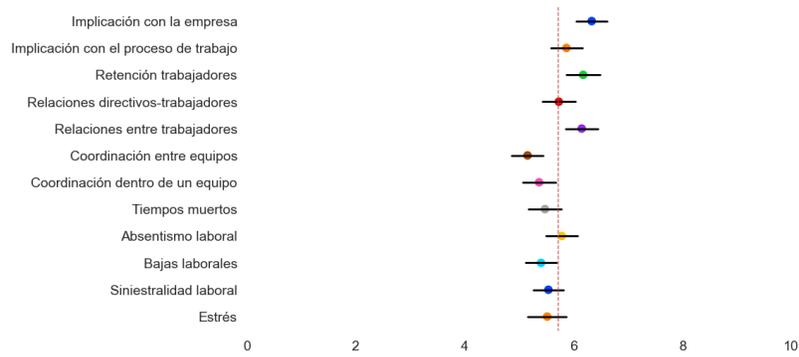


(c) ¿Si se redujesen las horas de trabajo a 32 semanales disminuirían los tiempos muertos en el trabajo?

(d) ¿Si se redujesen las horas de trabajo a 32 semanales disminuiría la diversidad de tareas asumidas por cada empleado?

Notas: Los gráficos muestran el grado de acuerdo o desacuerdo de los trabajadores sobre los cambios que supondría reducir las horas de trabajo a 32 a la semana. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 20 de la encuesta de trabajadores.

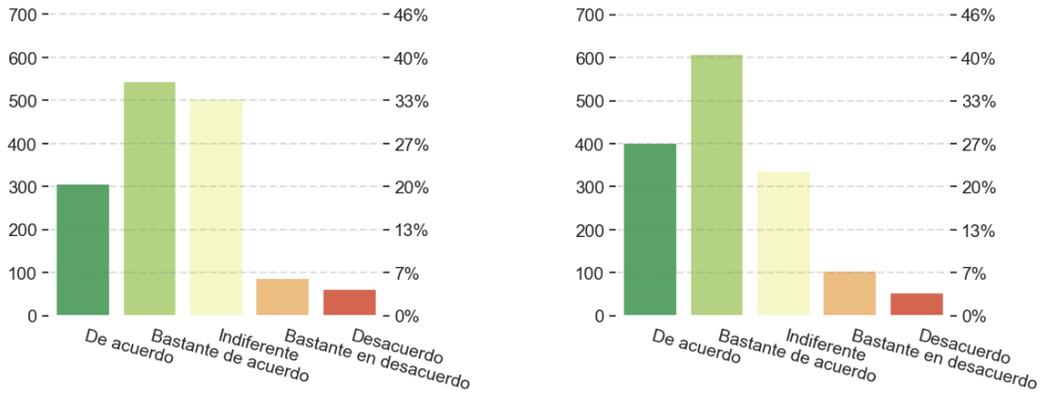
Figura 6



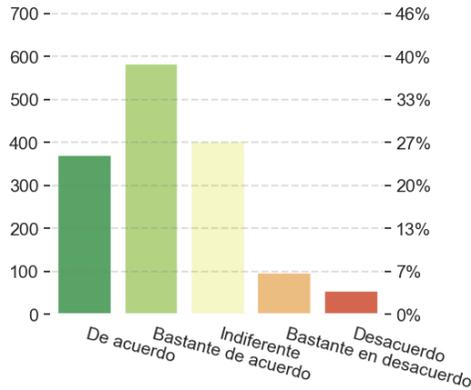
(a) Grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones

Notas: El gráfico muestra el grado de acuerdo o desacuerdo de los directivos respecto a algunos cambios que podría generar la reducción de las horas de trabajo a 32 a la semana. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 29 de la encuesta de directivos. 0 indica que la situación empeoraría y 10 que mejoraría.

Figura 7



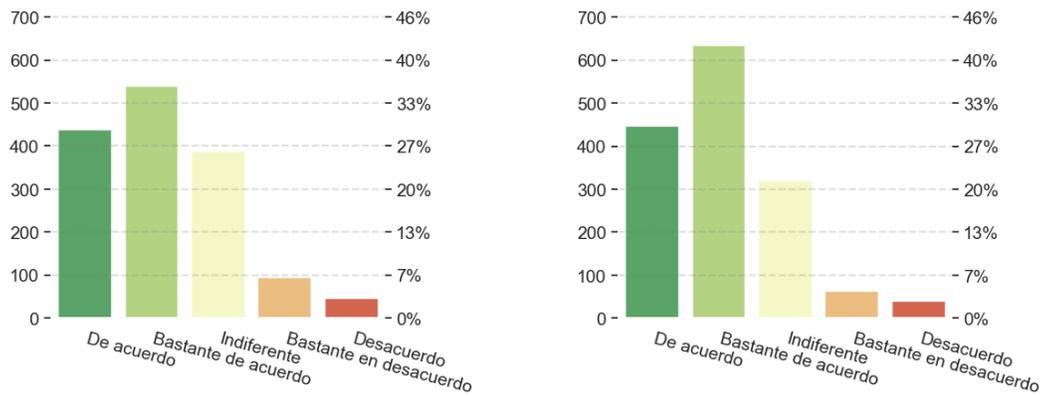
(a) ¿Si se redujesen las horas de trabajo a 32 semanales disminuiría la siniestralidad laboral? (b) ¿Si se redujesen las horas de trabajo a 32 semanales disminuiría el absentismo laboral?



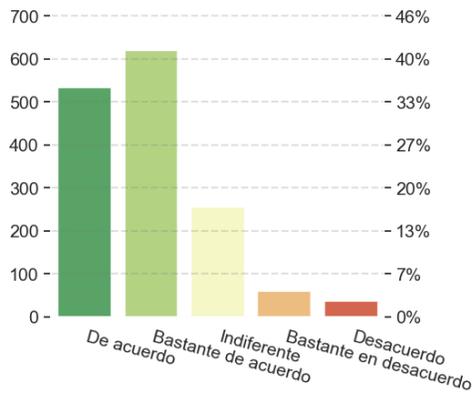
(c) ¿Si se redujesen las horas de trabajo a 32 semanales disminuirían las bajas laborales?

Notas: Los gráficos muestran el grado de acuerdo o desacuerdo de los trabajadores sobre los cambios que supondría reducir las horas de trabajo a 32 a la semana. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 20 de la encuesta de trabajadores.

Figura 8



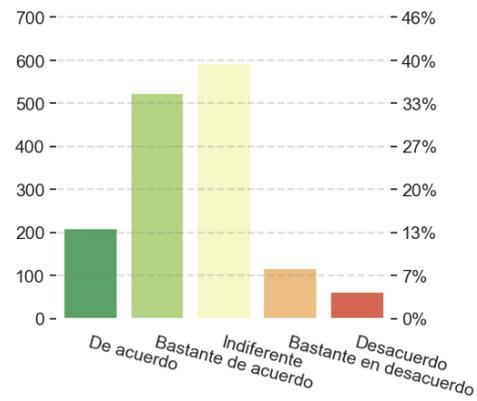
(a) ¿Si se redujesen las horas de trabajo a 32 semanales disminuirían las dificultades para contratar? (b) ¿Si se redujesen las horas de trabajo a 32 semanales aumentaría la implicación en el proceso de trabajo?



(c) ¿Si se redujesen las horas de trabajo a 32 semanales aumentaría la implicación con la empresa?

Notas: Los gráficos muestran el grado de acuerdo o desacuerdo de los trabajadores sobre los cambios que supondría reducir las horas de trabajo a 32 a la semana. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 20 de la encuesta de trabajadores.

Figura 9



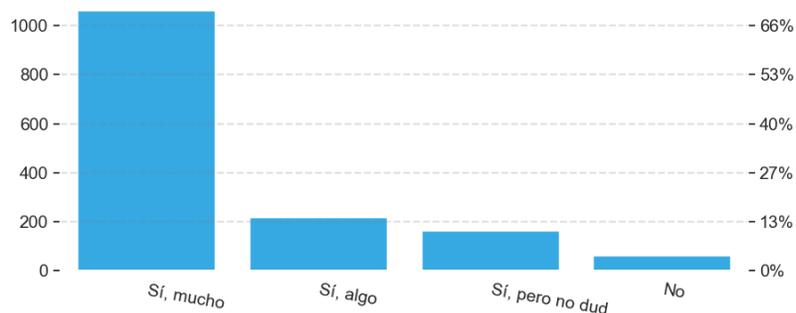
(a) ¿Si se redujesen las horas de trabajo a 32 semanales aumentarían las necesidades de formación?

Notas: El gráfico muestra el grado de acuerdo o desacuerdo de los trabajadores respecto a si reducir las horas de trabajo a 32 a la semana aumentaría las necesidades de formación. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 20 de la encuesta de trabajadores.

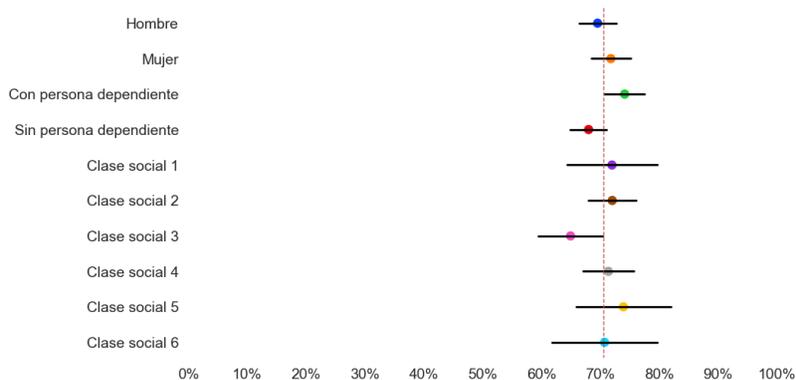
7 ¿Existe una demanda social?

El apoyo de los trabajadores a la reducción del tiempo de trabajo, con mantenimiento del salario, es muy mayoritario y transversal. Por tanto, existe una demanda social sobre la que puede apoyarse el derecho de los trabajadores a tener más tiempo de descanso y ocio. Concretamente, el 71% de trabajadores cree que disminuir la horas de la semana laboral les ayudaría mucho a conciliar (ver gráfico 10a). Otro 15% piensa que les ayudaría algo y un 11% que les ayudaría pero no cree que su empresa lo acepte. Además, en el gráfico 10b vemos que cuando desagregamos este resultado, la demanda es muy transversal según género, tener personas dependientes a su cargo o por nivel socioeconómico.

Figura 10



(a) ¿Una reducción de las horas de trabajo semanales a 32 le ayudaría a conciliar su vida laboral y personal?



(b) Desagregación por género, persona dependiente a cargo y clase social de los trabajadores que consideran que la reducción del tiempo de trabajo les ayudaría mucho

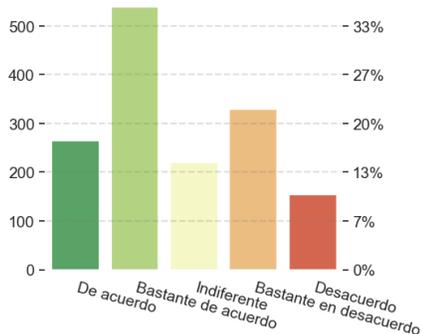
Notas: El panel (a) muestra si los trabajadores piensan que podrían conciliar mejor su vida laboral y personal con una reducción de las horas de trabajo a 32 a la semana. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 16 de la encuesta de trabajadores. El panel (b) desagrega los trabajadores que consideran que la reducción del tiempo de trabajo les ayudaría mucho por género, persona dependiente a cargo y clase social.

Más específicamente, la consecución del derecho a un mayor tiempo de descanso ayudaría principalmente a un 28,9-37,2% de la población que manifiesta que la jornada laboral no les deja suficiente tiempo para estar con su familia (32,1%, figura 11a), para el ocio (32,1%, figura 11b), para cuidar su salud física (28,8%, figura 11c) o para actividades al margen del trabajo que les gusten y que ayuden a mejorar su salud mental (34,2%, figura 11d). De forma coherente con estos datos, un porcentaje similar de encuestados considera que su jornada laboral les agota (36,1%, figura 11c) y que no tienen suficiente tiempo para descansar o conseguir logros personales (37,2%, figura 11f). La desagregación de estos gráficos según género, personas dependientes a su cargo, o nivel socioeconómico está en la figura 12 y muestra que el grupo de personas de nivel socioeconómico más bajo serían los principales beneficiados de la limitación del tiempo de trabajo.

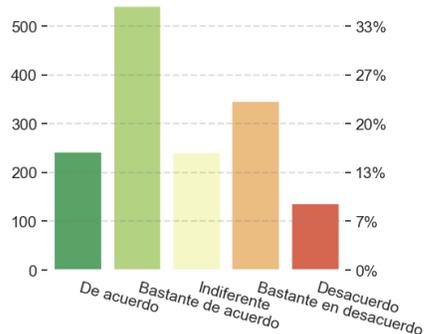
Alternativamente, en la pregunta 18 de la encuesta de trabajadores, los entrevistados nos dicen a qué dedicarían el tiempo libre. De forma congruente con las carencias identificadas en la pregunta anterior, los resultados muestran que las opciones preferidas son: pasar tiempo con la familia (67%), dedicar tiempo al ocio (59%), descansar (59%), realizar tareas domésticas (45%) y pasar tiempo con amistades (39%). Un porcentaje menor de encuestados, pero todavía significativo, responden que con el nuevo tiempo libre esperan viajar más (30%), mejorar su formación (26%) y realizar actividades para el bienestar mental (21%).

Los resultados de esta pregunta también sugieren que la actividad económica aumentaría en algunos sectores. Por ejemplo, en el ocio, los deportes, la educación o el turismo. En la sección 8 discutimos las implicaciones que esto puede tener para el empleo.

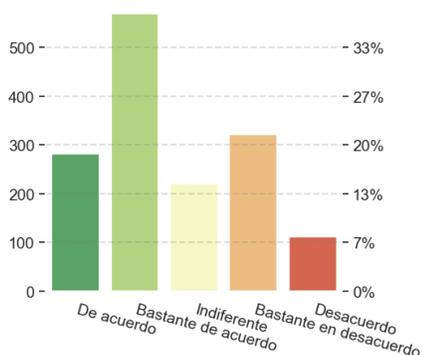
Figura 11: ¿La jornada laboral actual me permite...?



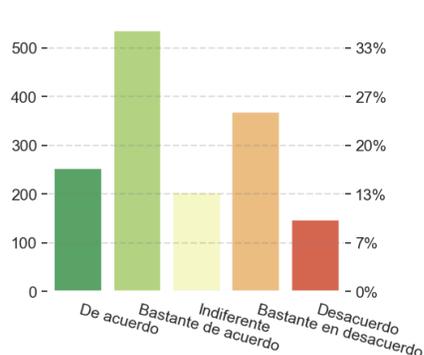
(a) Pasar suficiente tiempo con la familia



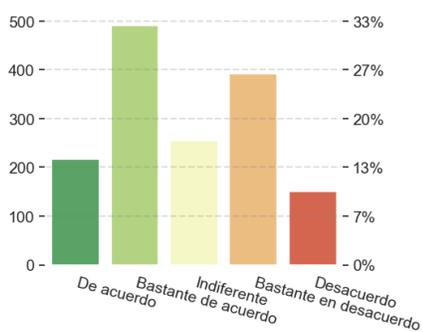
(b) Dedicar tiempo suficiente al ocio



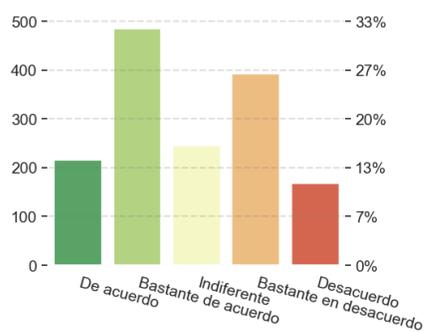
(c) Dedicar tiempo suficiente al aseo personal, deporte, etc.



(d) Dedicar tiempo suficiente a actividades al margen del trabajo que me hacen feliz



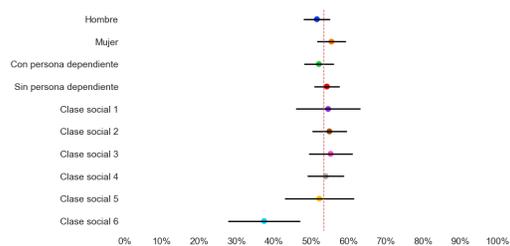
(e) La jornada laboral me agota



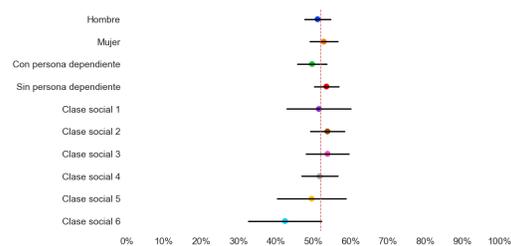
(f) Descansar, conseguir logros personales, etc.

Notas: Los gráficos muestran el grado de acuerdo o desacuerdo de los trabajadores sobre qué actividades tienen tiempo de hacer al terminar el trabajo remunerado. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 15 de la encuesta de trabajadores.

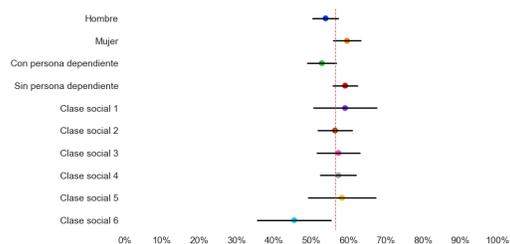
Figura 12: Desagregación por género, persona dependiente a cargo y clase social



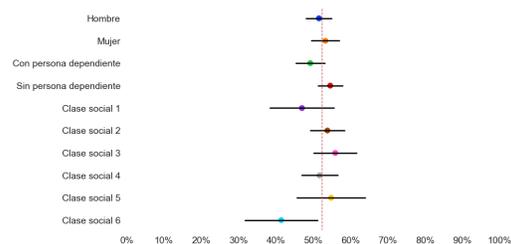
(a) Responder no tener suficiente tiempo con la familia



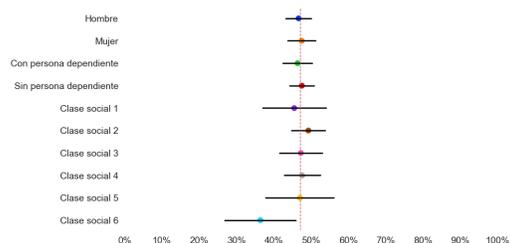
(b) Responder no tener suficiente tiempo para el ocio



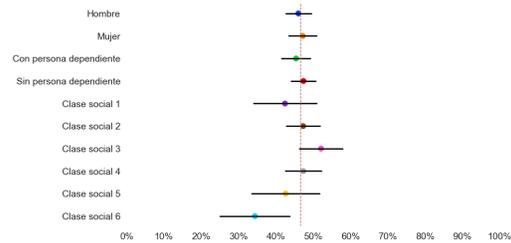
(c) Responder no tener suficiente tiempo para aseo personal, deporte, alimentación, etc.



(d) Responder no tener suficiente tiempo para actividades que les hacen felices



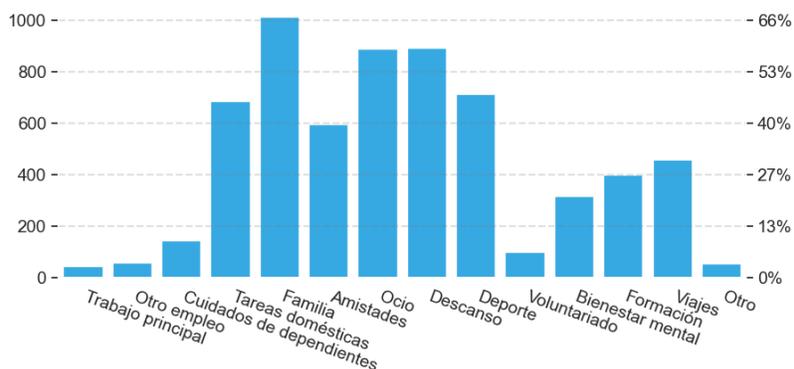
(e) Responder que la jornada laboral les agota



(f) Responder no tener suficiente tiempo para descansar, conseguir logros personales, etc.

Notas: Los gráficos desagregan por género, persona dependiente a cargo y clase social las respuestas sobre qué actividades no tienen tiempo de hacer los trabajadores después de su jornada de trabajo remunerado. La evidencia se ha construido a partir de la pregunta 15 de la encuesta de trabajadores

Figura 13



(a) ¿Para qué utilizaría el nuevo tiempo libre?

Notas: El gráfico muestra a qué dedicarían los trabajadores el nuevo tiempo libre en caso de que las horas de trabajo fueran 32 a la semana. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 18 de la encuesta de trabajadores.

7.1 ¿4 días o menos horas repartidas en 5 días?

La reducción del tiempo de trabajo puede tomar formas distintas. Por ejemplo, todos los trabajadores podrían dejar de trabajar un día a la semana. Una posibilidad sería que todos tuvieran el mismo día libre. Otra posibilidad es que tuvieran días libres distintos. Finalmente, se podría mantener una semana laboral de 5 días pero con menos horas de trabajo diarias. Asimismo, todos los trabajadores podrían tener el mismo horario o no. En esta sección analizamos las preferencias, tanto de trabajadores como de las empresas, respecto a estas distintas opciones. Una primera conclusión que extraemos en esta parte del análisis es que la opción preferida, tanto de empresarios como trabajadores, es que los empleados trabajen un día menos a la semana. A continuación, discutimos la evidencia con más detalle.

En la figura 14a mostramos los resultados de preguntar a los trabajadores por su preferencia respecto a cada una de estas opciones. Aproximadamente, 3 de cada 4 prefieren la opción de trabajar un día menos a la semana. A mucha distancia están las otras dos opciones de trabajar los mismos días pero menos horas (14%) o de mantener las mismas horas semanales pero tener más días de vacaciones al año (10%).

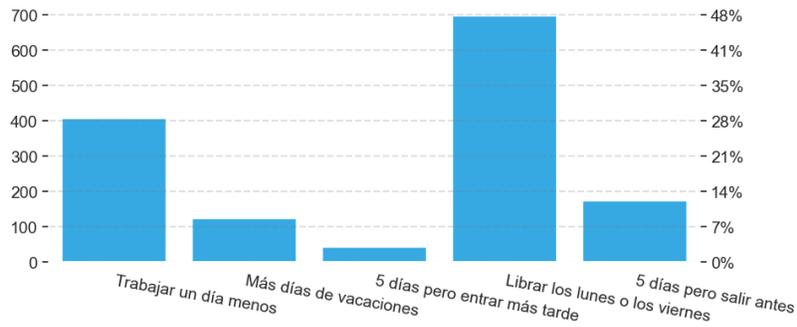
A continuación, desagregamos los resultados por género, si tienen persona dependiente o no, y por nivel socioeconómico (ver figura 14a). Los resultados por género o por si tienen persona

dependiente a cargo o no son muy parecidos. En cambio, por nivel socioeconómico sí que se observa un patrón: los trabajadores de clase social más baja tienen una preferencia más fuerte por tener un día adicional libre, respecto a trabajar menos horas repartidas durante 5 días. Sin embargo, no conviene enfatizar las diferencias ya que la mayoría a favor de trabajar un día menos es abrumadora en todos los casos.

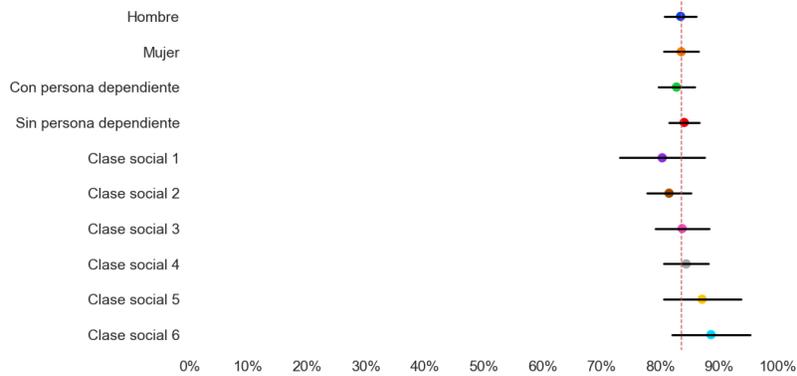
En el caso de los directivos, en la figura 15 mostramos los resultados de preguntarles por la preferencia respecto a cada una de estas opciones. Para cada una de ellas, los encuestados tenían que ordenar entre 1 y 4 su preferencia, donde 1 era la mejor opción y 4 la peor. El tipo de organización del tiempo de trabajo con más detractores entre los directivos es que todos los trabajadores trabajen 4 días a la semana y que tengan libre el mismo día. En cambio, la opción preferida es la de trabajar 4 días a la semana pero que los empleados no tengan libre el mismo día de la semana. La segunda opción es que se mantenga una semana laboral de 5 días, pero que se trabajen menos horas cada día de forma homogénea.

Por tanto, aunque las preferencias de los directivos y los trabajadores no son exactamente las mismas, el grado de compatibilidad es alto. Esto es importante porque para la correcta implementación del cambio será necesaria la negociación y la implicación de empresarios y trabajadores. Además, las experiencias piloto en Reino Unido muestran que es en este diálogo que se comprenden qué mejoras organizativas pueden aumentar la productividad (K. Lewis, 2023).

Figura 14



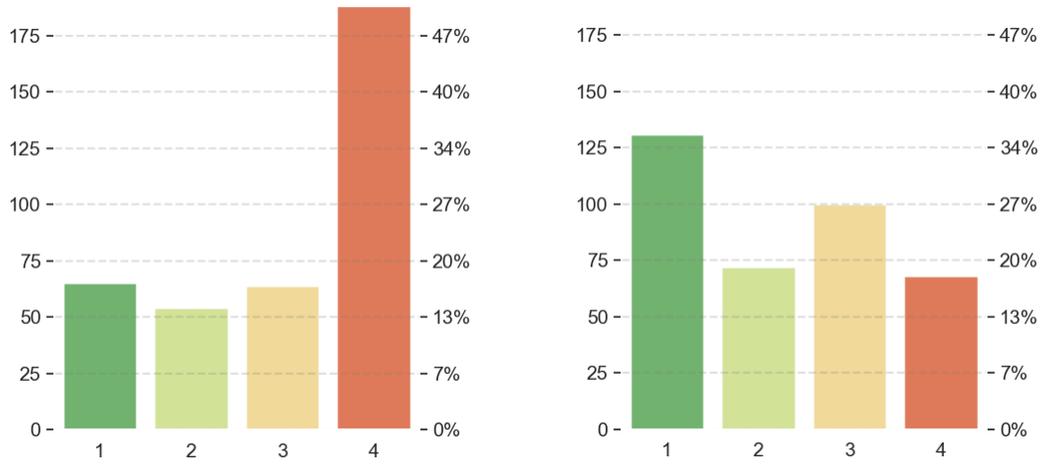
(a) ¿Cómo le gustaría que fuese la reducción del tiempo de trabajo?



(b) Desagregación por género, persona dependiente a cargo y clase social de los trabajadores que prefieren un día menos respecto los que prefieren menos horas y 5 días

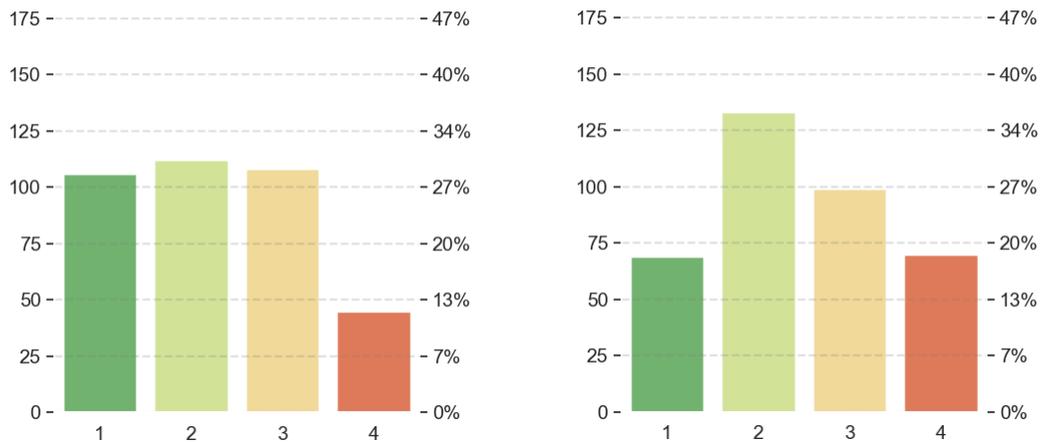
Notas: El panel (a) muestra las preferencias de los trabajadores sobre cómo organizar una semana laboral de 32 horas. El panel (b) desagrega a los que prefieren un día menos, respecto los que prefieren menos horas y 5 días, por género, persona dependiente a cargo y clase social. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 17 de la encuesta de trabajadores.

Figura 15: Si estuviera obligado a reducir la jornada de trabajo y a mantener el sueldo a los trabajadores, cómo ordenaría sus preferencias?



(a) Todos los empleados dejan de trabajar el mismo día

(b) Todos los empleados dejan de trabajar un día, pero no el mismo



(c) Todos los empleados trabajan 5 días, pero menos horas, de forma homogénea

(d) Todos los empleados trabajan 5 días, pero menos horas, de forma heterogénea

Notas: Los gráficos muestran las preferencias de los directivos respecto a distintas posibilidades de distribución de 32 horas de trabajo a la semana. 1 indica una preferencia mayor y 4 un desagrado mayor. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 31 de la encuesta de directivos

8 ¿Puede aumentar el empleo?

¿Puede la reducción del tiempo de trabajo servir para reducir el paro? En caso afirmativo, ¿bajaría el desempleo porque algunos sectores se expandirían? ¿O esto sucedería porque las empresas

contratarían más? ¿O sería porque ayudaría a minimizar el paro tecnológico? Estas son las principales preguntas que tratamos en esta sección. Adicionalmente, también argumentamos que para potenciar las posibilidades de reducir el paro, seguramente hay que acompañar la limitación del tiempo laboral con políticas que ayuden a aumentar la formación y la preparación de la fuerza de trabajo. Empezamos discutiendo el caso de la expansión de algunos sectores de la economía porque pensamos que el aumento más importante en términos de empleo vendría por este canal.

8.1 Aumento de la actividad económica por aumentos de demanda

Hemos visto en la sección 7 que la reducción del tiempo de trabajo seguramente aumentaría la actividad económica en el sector de ocio, deportes, educativo o turístico (figura 13a). Por tanto, es esperable que haya un aumento de demanda hacia estos sectores, lo que expandiría la actividad económica y aumentaría el empleo (Gomes, 2021).

Henry Ford, en sus reflexiones sobre la reducción del tiempo de trabajo en Estados Unidos, nos ofrece pistas interesantes para entender este fenómeno (Ford, 1926). Su argumentación se basa en que las personas que trabajan muchas horas no tienen tiempo para consumir. Dicho de otro modo, tienen menos tiempo para comprar en tiendas, cenar en restaurantes, matricularse en un curso, apuntarse al gimnasio, invertir en sus aficiones o visitar otros lugares. En este sentido, aumentar el tiempo de ocio no tiene un efecto negativo sobre la economía, sino que ayuda a engrasar los mecanismos económicos de consumo.

Si en la sección 6 hemos argumentado que la reducción del tiempo de trabajo puede catalizar cambios organizativos que modernicen las relaciones laborales, en este apartado vemos que la misma política puede promover el cambio estructural, es decir, transformaciones de la estructura productiva que promuevan el desarrollo económico.

8.2 ¿Habría un aumento de la contratación?

Por un lado, en la sección 6 hemos argumentado que la reducción del tiempo de trabajo catalizará cambios organizativos, tecnológicos, fisiológicos, motivacionales y de capital humano que aumentarían la productividad. De esta manera, se puede limitar el aumento de los costes laborales sobre el presupuesto empresarial. Sin embargo, esto también significa que para cada hora de reducción del

tiempo de trabajo, no se creará una hora adicional de trabajo para otra persona. Dicho de otro modo, si trabajar 32 horas a la semana implica una reducción del 20% en el tiempo de trabajo, no podemos esperar que el empleo aumente de forma proporcional.

Por tanto, no es esperable que el aumento del empleo sea 1 a 1. De forma coherente con este argumento, casi un 20% de directivos responden que no sería necesario contratar a más personal como consecuencia de reducir el tiempo de trabajo (figura 16a).

Por otro lado, prácticamente el 80% de empresas sí cree que habría que contratar a más trabajadores. Pensamos que es correcto interpretar con cautela este número, ya que es probable que exagere los efectos sobre la contratación. Esto puede ser por distintas razones. Primero, porque en muchas empresas haya algún puesto de trabajo, pero no necesariamente todos, para el cual sea difícil aumentar la productividad. Segundo, la mayoría de empresas reconocen no haber pensado mucho sobre este asunto (ver figura 17a). Por tanto, pueden estar magnificando la necesidad de contratación. Por último, la implementación de una reducción a 32 horas semanales sería paulatina. Es esperable que con más tiempo para adaptarse los efectos sobre la contratación serían menores.

No obstante, es posible que la contratación aumente. Esto puede ser problemático porque las empresas también consideran que hay escasez de mano de obra con las calificaciones necesarias para llevar a cabo el trabajo (ver figura 18a). Por tanto, es importante acompañar la política de reducción del tiempo de trabajo con políticas que aumenten la oferta disponible y con la suficiente formación. Volveremos a este punto en la sección 11, donde hablamos sobre la implementación política de la reducción del tiempo de trabajo.

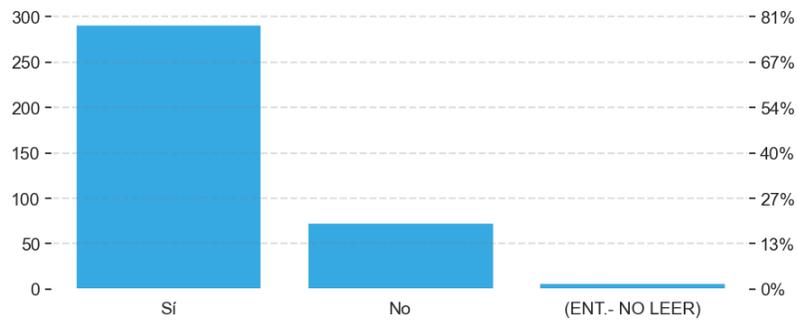
8.3 ¿Minimizaría el paro tecnológico?

La implementación de nuevas tecnologías hace que algunas horas de trabajo no sean necesarias. A medida que hay más horas redundantes, una empresa va a pensar en cambiar su organización y despedir algunos trabajadores. Por tanto, limitar la semana laboral a 32 horas reduce las horas que no son necesarias y puede retrasar o limitar los despidos. El libro de Gomes (2021) contiene un capítulo que discute extensamente esta posibilidad.

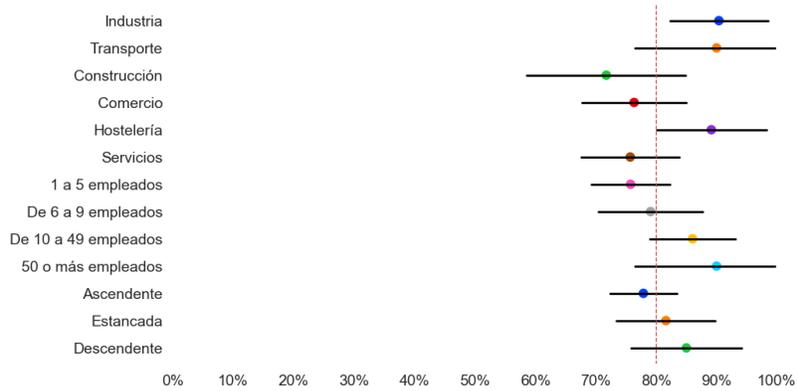
En el contexto actual de potencial automatización de muchos trabajos (Frey and Osborne, 2017), este canal puede tener su relevancia a la hora de reducir el paro. Sin embargo, este no

es un aspecto que la encuesta nos permita analizar.

Figura 16



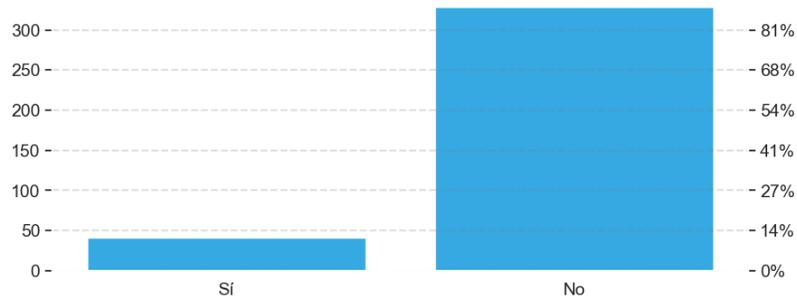
(a) ¿Sería necesario contratar a más personal si se redujeran las horas de trabajo a 32 semanales?



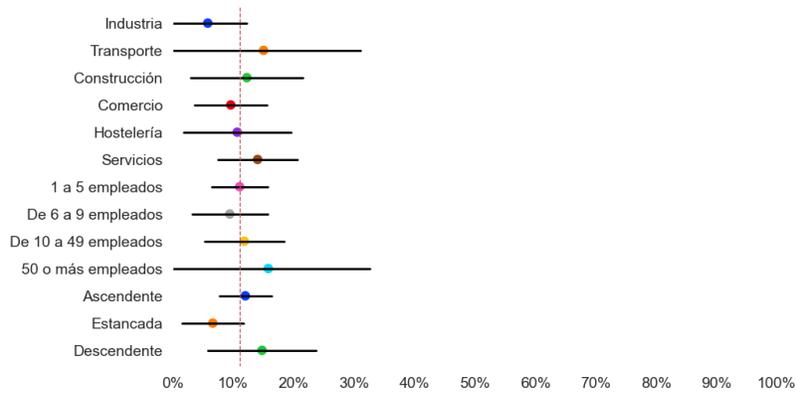
(b) Desagregación por sector, número de empleados y fase económica de las empresas que consideran que sería necesario contratar a más personal

Notas: El panel (a) muestra si las empresas consideran que sería necesario contratar a más personal como consecuencia de la reducción de las horas de trabajo a 32 a la semana. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 28 de la encuesta de directivos. El panel (b) muestra los resultados desagregando por sector, número de empleados y fase económica.

Figura 17



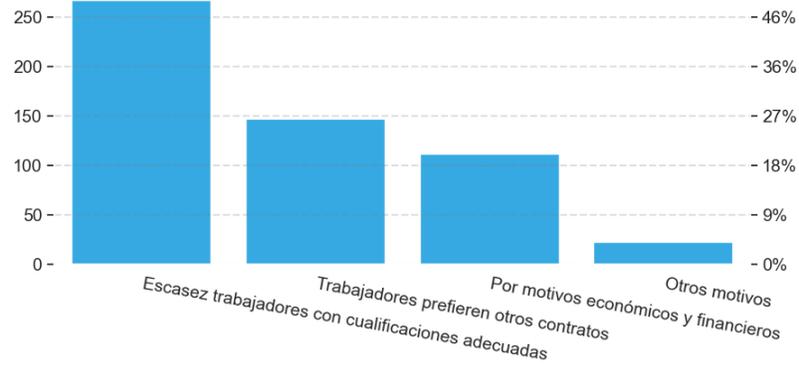
(a) ¿La empresa se ha planteado reducir las horas de trabajo a 32 semanales?



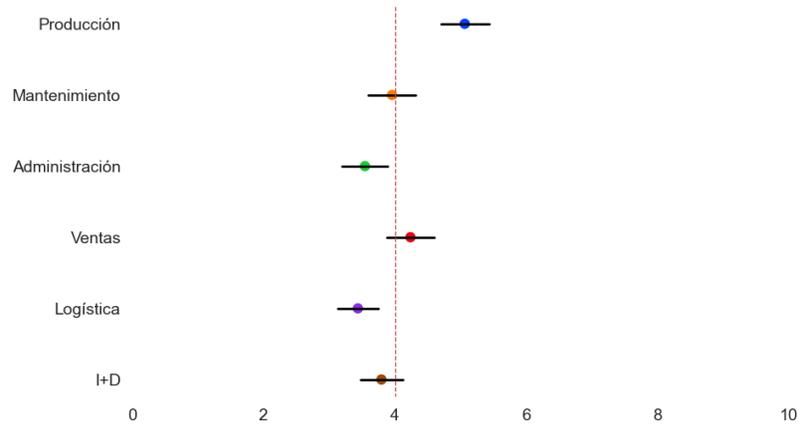
(b) Desagregación por sector, número de empleados y fase económica de las empresas que no se han planteado reducir las horas de trabajo a 32 semanales

Notas: El panel (a) muestra si las empresas se han planteado la reducción de las horas de trabajo a 32 a la semana. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 24 de la encuesta de directivos. El panel (b) muestra los resultados desagregando por sector, número de empleados y fase económica.

Figura 18



(a) ¿Cuáles son los motivos por los que hay puestos de trabajo de difícil cobertura?



(b) ¿En qué secciones sería más difícil cubrir las nuevas vacantes?

Notas: El panel (a) muestra los motivos por los cuáles existen puestos de trabajo de difícil cobertura. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 23 de la encuesta de directivos. El panel (b) muestra la dificultad de encontrar los trabajadores adecuados según el departamento en que trabajan. 0 indica menor dificultad y 10 mayor dificultad. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 22A de la encuesta de directivos

9 Conciliación

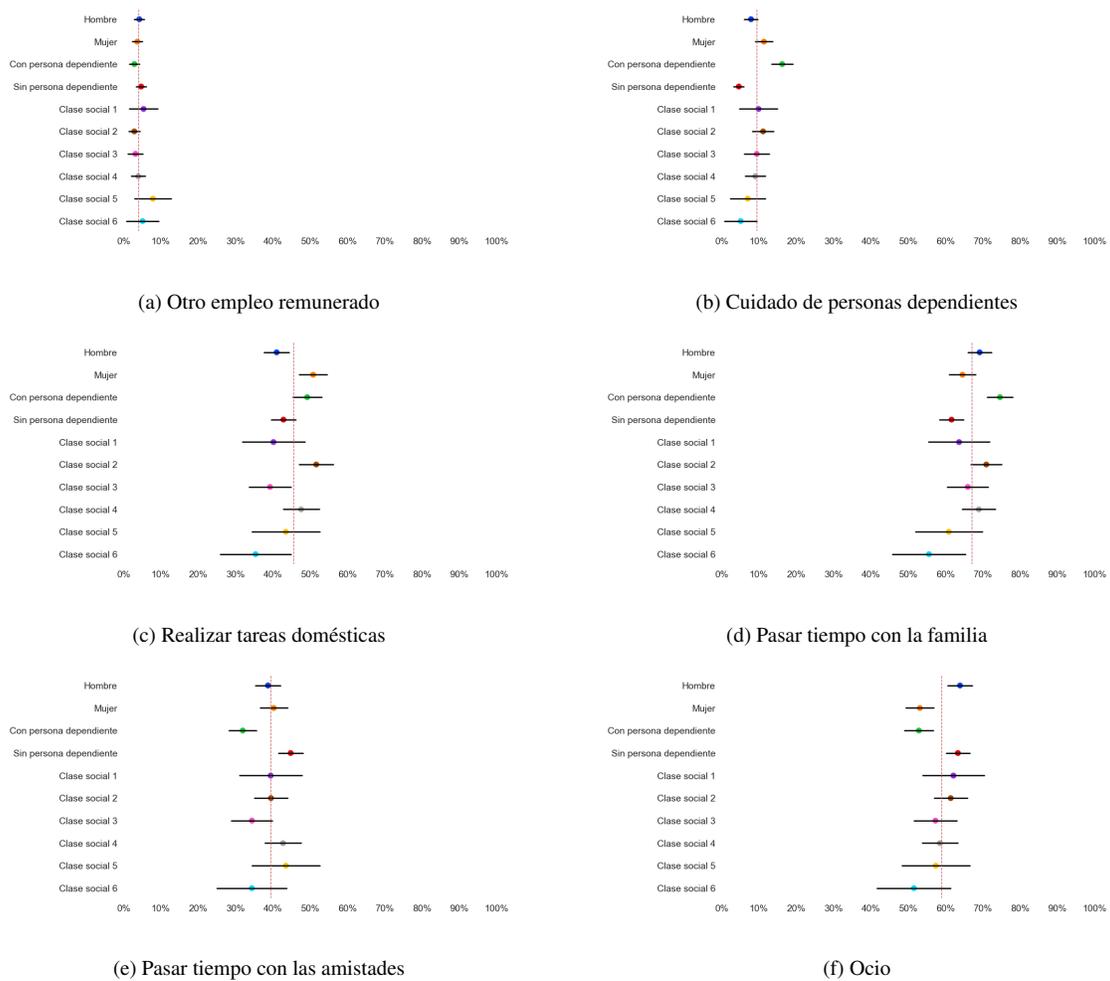
¿Qué efectos puede tener la reducción del tiempo de trabajo sobre la conciliación de la vida personal y laboral? ¿Puede ayudar a equilibrar el reparto de tareas domésticas y de cuidados entre mujeres y hombres? Una posibilidad es que con el nuevo tiempo libre los hombres asuman una mayor responsabilidad en este tipo de trabajo. Por otro lado, si no cambian los roles y estereotipos de género respecto al reparto del trabajo doméstico y de cuidado, es posible que se refuerce la brecha de género en el trabajo reproductivo (Bertrand et al., 2015). Es decir, que si las mujeres son quienes hoy asumen la mayoría del trabajo doméstico y de cuidados, también sean ellas quienes dediquen una mayor parte del nuevo tiempo libre a estas tareas.⁵

Los datos confirman que la limitación del horario laboral remunerado puede reforzar los patrones de género respecto al reparto de las tareas domésticas y de cuidados. Las figuras 19 y 20 desagregan los resultados de la figura 13a por género, si hay persona dependiente a cargo y nivel socioeconómico. En los gráficos 19b y 19c las mujeres responden con una probabilidad mayor que dedicarían el nuevo tiempo libre a tareas de cuidado y domésticas que los hombres. Por otro lado, los hombres responden con mayor probabilidad que las mujeres pasarían más tiempo con la familia (ver figura 19d).

Los hombres también responden con mayor probabilidad que dedicarían más tiempo al ocio o a practicar deporte que las mujeres (ver figuras 19f y 20b). En cambio, las mujeres son más propensas a responder que utilizarían el tiempo libre para llevar a cabo actividades que ayuden a mejorar su bienestar mental y formarse (ver figuras 20d y 20e).

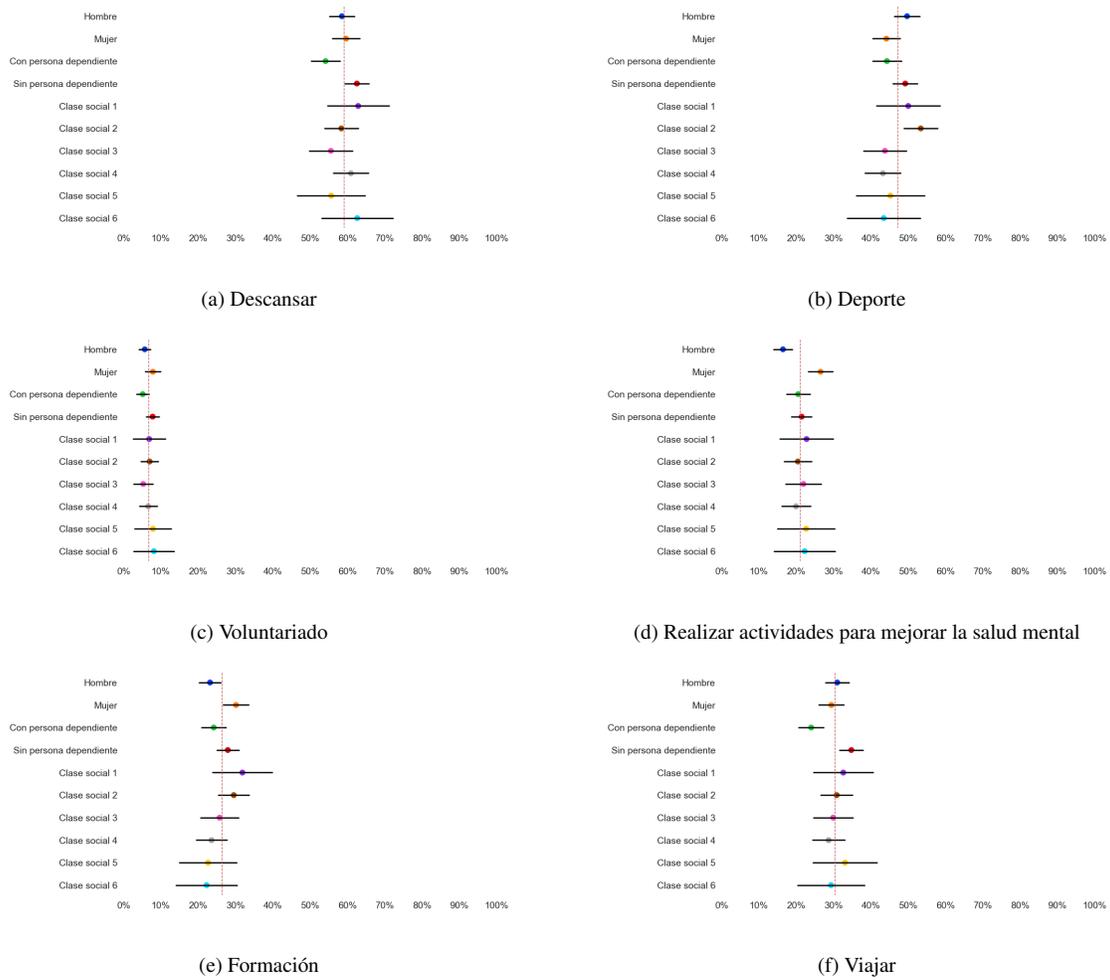
⁵De hecho, los análisis de la experiencia de confinamiento y teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en 2020 en España concluyen que no hubo un aumento de la corresponsabilidad de género en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados (Farré et al., 2022; Moreno-Colom, 2023)

Figura 19: ¿Para qué utilizaría el tiempo extra resultado de esa reducción en la jornada laboral?



Notas: El gráfico desagrega por género, persona dependiente a cargo y clase social las respuestas sobre a qué dedicarían los trabajadores el nuevo tiempo libre en caso de que las horas de trabajo fueran 32 a la semana. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 18 de la encuesta de trabajadores.

Figura 20: ¿Para qué utilizaría el tiempo extra resultado de esa reducción en la jornada laboral?



Notas: El gráfico desagrega por género, persona dependiente a cargo y clase social las respuestas sobre a qué dedicarían los trabajadores el nuevo tiempo libre en caso de que las horas de trabajo fueran 32 a la semana. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 18 de la encuesta de trabajadores.

10 ¿Puede la jornada laboral de 4 días contribuir a reducir el número de desplazamientos?

Uno de los objetivos que persigue la política de reducción de jornada laboral es la sostenibilidad medioambiental en cuanto a la movilidad urbana. En las últimas décadas, con el crecimiento de las grandes urbes, uno de los grandes retos a los que se enfrentan las ciudades es la descarbonización y la reducción de la huella de carbono derivadas de la actividad del transporte. Por ello, en los últimos años se ha puesto en el centro del debate público el sistema de movilidad de las ciudades como elemento clave para mejorar la calidad del aire y las condiciones de vida de sus ciudadanos. Así, se han implementado en grandes ciudades españolas y también de otros países alrededor del mundo multitud de políticas y medidas que tenían por objetivo fomentar el uso de modos más sostenibles o, en otros casos, restringir la circulación de vehículos más contaminantes. También, otras medidas como el teletrabajo han sido utilizadas por empresas e instituciones para reducir los desplazamientos de sus empleados y reducir así sus emisiones de CO₂.

En este apartado analizamos el potencial efecto que tendría sobre los patrones de movilidad de los trabajadores entrevistados la disminución de un día de trabajo en su semana laboral. En este sentido, los posibles efectos que podrían tener se dividen en dos grupos: por un lado, la reducción del número de desplazamientos y, por otro, cambios en sus hábitos de movilidad, sustituyendo el vehículo privado por el transporte público u otros modos más sostenibles.

En el primer caso, se esperaría que tener que ir un día menos a la semana al trabajo podría minimizar el número de desplazamientos que se realizan en las ciudades y, en consecuencia, limitar las emisiones contaminantes. No obstante, el disponer de un día libre más a la semana podría disminuir el número de desplazamientos hacia el lugar de trabajo, pero, por otro lado, dichos ciudadanos podrían aprovechar para desplazarse a lugares distintos al de trabajo.

En el segundo caso, el menor número de días de trabajo podría provocar un cambio en los hábitos de movilidad de los trabajadores, incentivando que empezasen a utilizar modos de transporte más sostenibles, como, por ejemplo, el transporte público, bicicleta, etc. Por ejemplo, un individuo puede decidir cambiar a un medio de transporte que puede ser más lento pero menos contaminante si dispone de más tiempo libre. De este modo, se conseguiría un efecto todavía mayor sobre la reducción de las emisiones de las ciudades al fomentar el trasvase del vehículo privado hacia los

modos arriba citados.

Esta sección se organiza de la siguiente forma. Primero, caracterizamos los patrones de movilidad actuales de los encuestados. Segundo, analizamos si durante el día libre harían actividades que implicasen desplazarse a otro lugar. Tercero, estudiamos si trabajar un día menos les haría cambiar a modos de transporte menos contaminantes. En esta última sección también miramos cuáles son los motivos para no usar el transporte público.

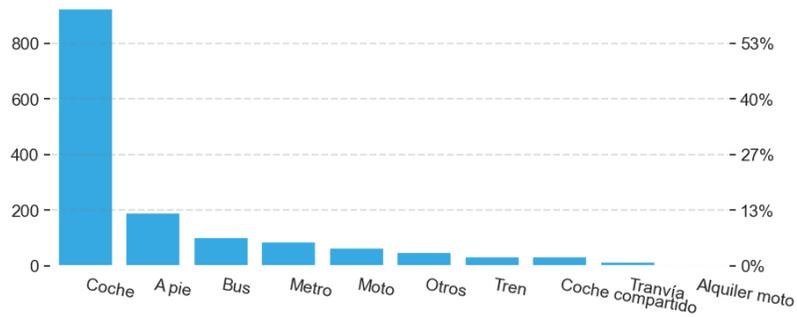
10.1 Caracterización de los patrones de movilidad de los encuestados

La caracterización de los patrones de movilidad de los encuestados resulta fundamental para evaluar los beneficios que podrían conseguirse con la implementación de la reducción de jornada. No es lo mismo que un alto porcentaje de la muestra utilice el vehículo privado o que sean usuarios del transporte público para evaluar la ganancia neta en la reducción del número de desplazamientos.

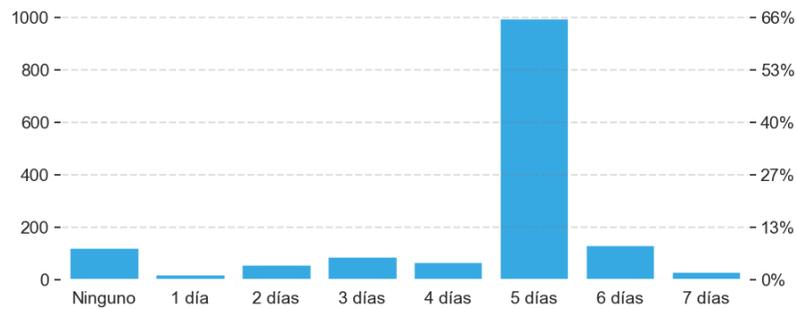
Los resultados de la encuesta mostrados en el Gráfico 21a nos indican que cerca del 61% de los encuestados utilizan el vehículo privado en sus desplazamientos. Además, el 66% de los trabajadores afirma que se desplaza 5 días a la semana (Gráfico 21b) y que cerca del 70% realiza dos viajes (ida y vuelta), mientras que un 13% se desplazaría 4 veces al día (Gráfico 21c).

Las respuestas de los encuestados sobre el modo de transporte habitual, así como el número y frecuencia de los desplazamientos indican que la política de 4 días tiene amplio margen para ayudar a reducir el número de viajes y las emisiones.

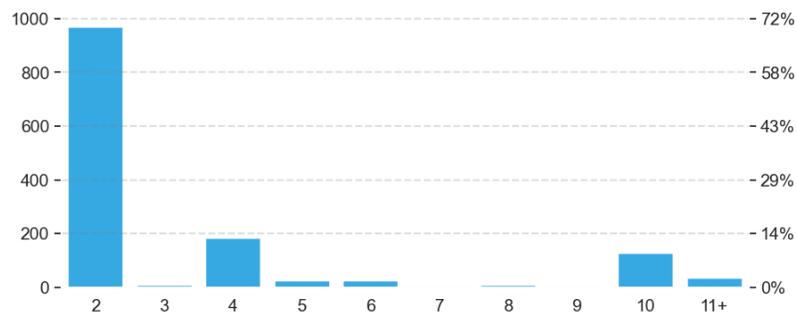
Figura 21



(a) ¿Cuál es el medio de transporte principal en sus desplazamientos?



(b) ¿Cuántos días a la semana se desplaza por trabajo?



(c) ¿Cuántos desplazamientos realiza durante el día para ir al trabajo?

Notas: El panel (a) enseña el medio de transporte que los trabajadores usan para ir al trabajo. El panel (b) el número de desplazamientos a la semana y el panel (c) el número de viajes al día. Las preguntas que se formularon para recoger esta información son la 31, 29 y 30 de la encuesta de trabajadores, respectivamente.

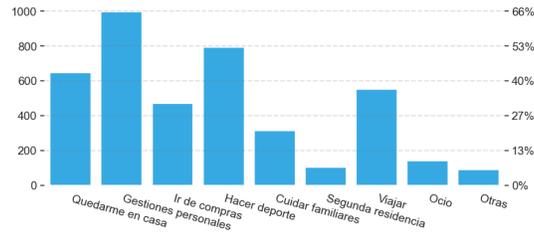
10.2 ¿Se reduciría el número de desplazamientos?

El Gráfico 22a muestra las principales actividades que los encuestados afirmaron que realizarían en su día libre. Las opciones más elegidas son: aprovechar el día libre para hacer gestiones personales, hacer deporte, quedarse en casa, viajar, hacer una escapada de ocio e ir de compras.

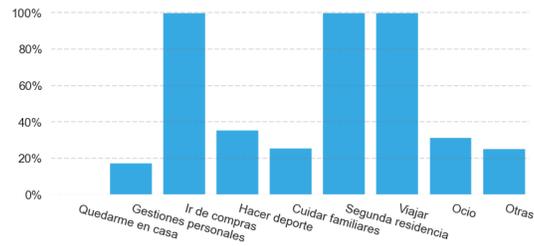
A continuación, identificamos si estas actividades se realizarían en su lugar de residencia (Gráfico 22b) y si para llevarlas a cabo utilizarían algún vehículo (coche, tren, avión, etc.) (ver Gráfico 22c). Para ir de compras, visitar una segunda residencia y viajar, se produciría un desplazamiento necesariamente. En el Gráfico 22c vemos que, como mínimo, un 20% de las personas que realizarían cada actividad necesitarían desplazarse. En el caso de viajar, cuidar a familiares e ir a su segunda residencia, el 80% de las personas que señalaron que realizarían dicha actividad afirman que necesitarían desplazarse en vehículo para poder llevarla a cabo.

Por tanto, parte de la reducción de los desplazamientos por tener un día libre quedaría neutralizada por los viajes vinculados con las nuevas actividades. Sin embargo, los datos sugieren que el primer efecto dominaría y la contaminación caería, ya que muchas de las nuevas actividades no requerirían de un desplazamiento. En cualquier caso, cabe señalar que convendría hacer un estudio más detallado que tuviera en cuenta los kilómetros recorridos en cada caso.

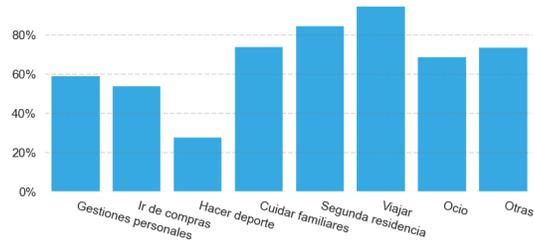
Figura 22



(a) Si dispusiese de un día libre adicional a la semana, ¿a qué lo dedicaría?



(b) ¿Realizaría esa actividad en un lugar distinto a lugar de residencia?



(c) ¿Necesitaría desplazarse en vehículo?

Notas: El panel (a) muestra a qué actividades dedicarían el nuevo día libre los trabajadores. El panel (b) si las realizarían fuera de su lugar de residencia. El panel (c) si necesitarían desplazarse en vehículo. Las preguntas que se formularon para recoger esta información son la 32, 32B y 32C de la encuesta de trabajadores, respectivamente.

10.3 ¿Aumentaría el uso de medios de transporte sostenible?

Tener más tiempo libre puede facilitar el uso de transportes menos contaminantes. Para comprender mejor esta cuestión primero establecemos que un 53% de los encuestados afirman que tienen acceso a diferentes medios de transporte público para desplazarse hasta el trabajo desde su lugar de residencia (Gráfico 23a). De los que marcaron el transporte público como alternativa, los medios que la gran mayoría de encuestados tienen disponibles son el bus, la bicicleta y el metro (Gráfico 23b).

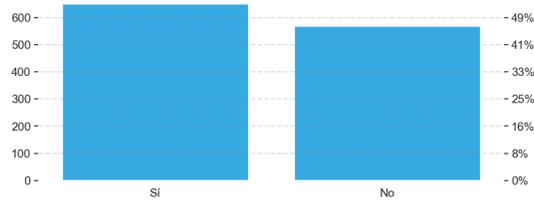
Así, cuando se les plantea la pregunta sobre su disponibilidad a utilizar el transporte público ante la posibilidad de reducir su jornada laboral a 4 días (Gráfico 23c), más de un 33% de los encuestados respondieron que sí estarían dispuestos. Por tanto, los datos sugieren que trabajar menos horas puede fomentar cambios en la modalidad de transporte hacia opciones que contaminen menos.

Finalmente, los gráficos 24a y 24b ayudan a entender qué cambios serían necesarios para reforzar el uso del transporte público en una eventual reducción de la semana laboral.

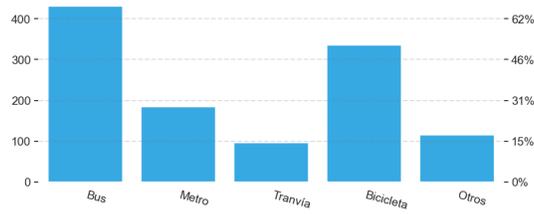
En el gráfico 24a vemos que muchas personas no usan el transporte público porque éste no se ajusta a sus necesidades en términos de frecuencia o puntualidad. Otros motivos para no usar el transporte público son: tener que hacer transbordo, la necesidad de tener que coger varios modos de transporte hasta llegar a su lugar de trabajo y el no disponer de estación o parada cercana en su lugar de residencia.

El gráfico 24b muestra que los factores que, si se mejoraran, harían aumentar más el uso del transporte público son: la frecuencia, la puntualidad y el coste.

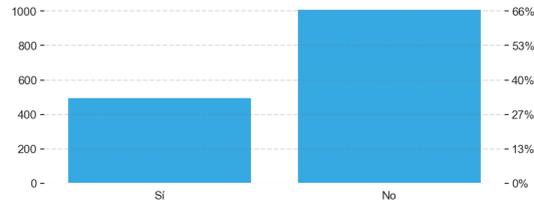
Figura 23



(a) En su lugar de residencia, ¿dispone de la opción de utilizar transporte público, desplazarse en bicicleta o ir a pie hacia su lugar de trabajo?



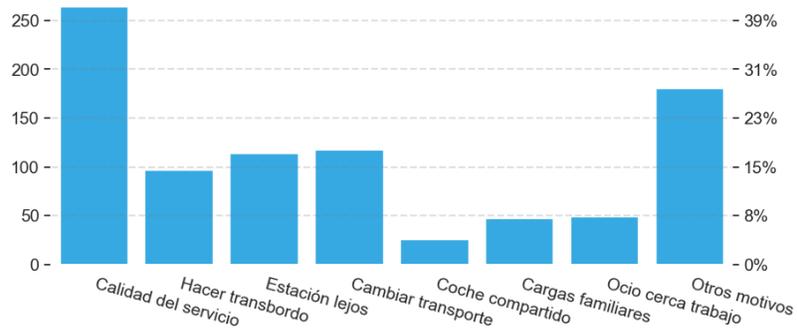
(b) Opciones disponibles en el lugar de residencia



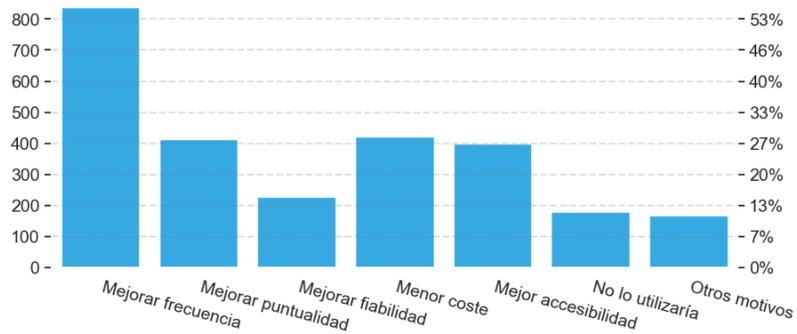
(c) En el caso de reducir su jornada laboral en 1 día de trabajo a la semana, ¿se plantearía utilizar más el transporte público en sus desplazamientos?

Notas: El panel (a) muestra si los trabajadores disponen de transporte público en su lugar de residencia. El panel (b) muestra las opciones de transporte público que tienen disponibles. El panel (c) refleja si los trabajadores usarían más el transporte público en caso de trabajar un día menos a la semana. Las preguntas que se formularon para recoger esta información son la 33, 34 y 36 de la encuesta de trabajadores, respectivamente.

Figura 24



(a) ¿Cuáles son sus motivos para no utilizar el transporte público?



(b) ¿Qué debería cambiar en el transporte público para que decidiese utilizarlo más?

Notas: El panel (a) muestra cuáles son los motivos por los que los trabajadores no usan el transporte público. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 35 de la encuesta de trabajadores. El panel (b) muestra qué debería cambiar en el transporte público para que su utilización fuera mayor. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 37 de la encuesta de trabajadores.

11 La implementación política de la semana laboral de 32 horas

La reducción del tiempo de trabajo a 32 horas a la semana tiene el potencial de provocar cambios en muchas esferas de nuestra sociedad. Por eso es relevante pensar en las líneas maestras de la implementación política de este cambio. Este es el objetivo de esta sección. Hay cuatro elementos básicos para una correcta ejecución del cambio: aprendizaje sectorial, proxies sindicales, gradualidad y refuerzo de círculos virtuosos. A continuación los presentamos con más detalle.

11.1 Aprendizaje sectorial, proxy sindical y gradualidad

El cambio legal que reduciría la semana laboral se produciría con un cambio en el Estatuto de los Trabajadores que fijaría el nuevo límite del tiempo de trabajo. Sin embargo, la actuación política no debe terminar allí, ya que es necesario que el cambio se transmita a distintos niveles. Dicho de otro modo, se requiere de la actuación de muchos actores sociales para que el cambio legal fructifique en un cambio de la normalidad cotidiana (Lehndorff, 2014). Entre ellos, gobierno central, gobiernos autonómicos y municipales; patronales y sindicatos; empresas y trabajadores.

Para facilitar y conseguir la participación de todos los actores es necesario perseguir tres objetivos: primero, proveer de información y ejemplos sobre cómo conseguir mejoras de productividad mediante cambios organizativos a empresas de todos los sectores, con especial énfasis en empresas pequeñas y medianas; segundo, identificar objetivos y necesidades específicos de cada sector y empresas pequeñas, medianas y grandes; tercero, conseguir que el conocimiento de los puntos anteriores se adapte al nivel de cada empresa. Para conseguir cada uno de estos objetivos, nuestras propuestas son las siguientes.

En primer lugar, es necesario promover pruebas piloto de reducción de tiempo de trabajo en empresas de todos los sectores y de distintos tamaños. El objetivo es clarificar cuáles son los cambios organizativos que pueden ayudar a las empresas de cada tipo a aumentar la productividad. Estas nuevas prácticas serían ejemplos a seguir para el resto de empresas en el momento del cambio legal. Por tanto, es crucial que se evalúen y se analicen los planes piloto.

En segundo lugar, es necesario el diálogo entre los actores sociales a nivel sectorial. De esta forma, se transmite el nuevo conocimiento adquirido con los planes piloto y se promueve la conversación para adaptarlo a las empresas que no han participado en los primeros experimentos

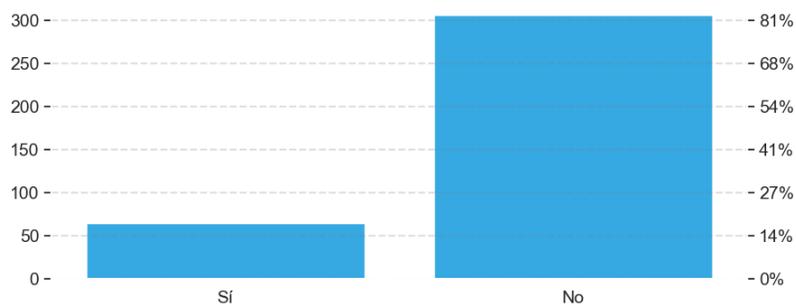
de reducción de jornada. Asimismo, el diálogo en cada sector tiene que servir para adaptar las transformaciones según las características de cada tipo de actividad económica. Es decir, adaptarlo a los objetivos o necesidades de cada sector. Por ejemplo, en algunos sectores se puede marcar como objetivo aprovechar la reducción del tiempo de trabajo para disminuir los accidentes laborales. Igualmente, otro sector puede prever problemas en la contratación de más personal calificado para los nuevos puestos de trabajo que sería imprescindible crear para mantener la producción. Por tanto, sería necesario acompañar la reducción del horario laboral con políticas de formación o de atracción de trabajadores.

En tercer lugar, es necesario que los conocimientos adquiridos gracias a los planes piloto y las negociaciones sectoriales permeen todo el tejido empresarial. No puede darse por asumido que esto ocurra automáticamente como resultado de los otros procesos. El motivo principal de esto es que la mayoría de empresas son pequeñas y medianas y no tienen una estructura de negociación colectiva propia (figura 25a).⁶ Por tanto, en estas empresas debe haber alguien encargado de promover los cambios organizativos que faciliten la reducción de la semana laboral. Para ello, puede recurrirse a una figura que se usó en Francia con la introducción de la semana laboral de 35 horas: el *proxy* sindical (Lehndorff, 2014). Este es un trabajador de una empresa sin delegados sindicales que recibe el mandato de un sindicato local para negociar con su empleador los cambios organizativos que sean necesarios.

La gradualidad en el cambio es necesaria para que cada una de las tres propuestas anteriores tenga suficiente tiempo para desarrollarse. De esta forma, empresas y trabajadores pueden ajustarse paulatinamente al nuevo horario, sin que esto signifique alargar mucho el proceso de transición. En esta línea, Gomes (2021) desarrolla una reflexión complementaria sobre el proceso de ajuste.

⁶Esto se debe a que la mayoría son empresas pequeñas y prefieren evitar los costes de transacción relacionados con la negociación de un convenio colectivo propio y prefieren adherirse a los convenios de su sector (Bulfone and Afonso, 2020). Igualmente, la adhesión a los convenios sectoriales sirve para minimizar el conflicto industrial y que la competencia basada en el deterioro de las condiciones laborales se generalice entre las empresas de un mismo sector.

Figura 25



(a) ¿Existe estructura de negociación colectiva en la empresa?

Notas: El gráfico muestra si en la empresa existe una estructura de negociación colectiva. La pregunta que se formuló para recoger esta información es la 13 de la encuesta de directivos.

11.2 Reforzar los círculos virtuosos

Muchas veces se presenta la reducción del tiempo de trabajo como una política que tiene el potencial de conseguir múltiples efectos beneficiosos. Por ejemplo, reducir el paro y las emisiones de contaminantes, o mejorar el reparto de las tareas domésticas entre hombres y mujeres.

En esta sección queremos señalar que, para conseguir reforzar este tipo de círculos virtuosos, es necesario acompañar la limitación del horario laboral con otras políticas. No es nuestro objetivo desarrollar una lista detallada en este sentido, pero queremos dar un par de ejemplos basados en la evidencia que ha emergido de las encuestas.

Primeramente, en la sección 8 hemos explicado que un alto porcentaje de empresas consideran que sería necesario contratar a más personal y que esto sería complicado por la escasez de mano de obra con las calificaciones necesarias. Por tanto, es importante pensar cómo paliar este obstáculo identificando las ocupaciones que experimentarían un mayor aumento de demanda y diseñando las políticas educativas que ayuden a facilitar la contratación y formación de estos trabajadores. Este es un ejemplo de que acciones en el ámbito educativo pueden ayudar a que la reducción del horario de trabajo no afecte negativamente la producción y, a su vez, se pueda disminuir el paro y aumentar las capacidades productivas de la fuerza de trabajo.

En segundo lugar, en la sección 10 hemos visto que la limitación de la semana laboral a 4 días tiene el potencial de reducir las emisiones vinculadas con los desplazamientos al trabajo. No sólo cabría esperar menos viajes, sino que favorecería también el uso de medios de transporte menos

contaminantes. En este sentido, acompañar la reducción del tiempo de trabajo de mejoras en las infraestructuras de transporte público y sostenible reforzaría el círculo virtuoso de menos trabajo y menos emisiones de transporte.

12 Conclusiones

El presente informe ha tenido como objetivo comprender las posibilidades y las limitaciones de una reducción del tiempo de trabajo a 32 horas semanales con mantenimiento del sueldo. Para ello, hemos analizado los resultados de 371 encuestas a directivos de empresas y 1508 encuestas a trabajadores. Las conclusiones se pueden agrupar en cinco grandes bloques.

En primer lugar, nos ocupamos del impacto que una reducción del tiempo de trabajo tendría sobre las tareas que realizan los trabajadores semanalmente. El 31% de las empresas piensa que la cantidad de tareas aumentaría y un 29% cree que se mantendría estable. Por tanto, para la mayoría de empresas de la Comunidad Valenciana la limitación del horario laboral aumentaría la productividad.

Por otro lado, un 40% de las empresas sí que esperan un efecto negativo sobre el número de tareas. Es entonces para este grupo donde es más necesario que la política de reducción del tiempo de trabajo genere antes el aprendizaje sectorial y empresarial de los cambios organizativos, tecnológicos y de capital humano que facilitarían la transición a estas empresas.

En segundo lugar, para generar este conocimiento, los planes piloto en empresas de todos los sectores, la negociación colectiva a nivel sectorial y la figura del proxy sindical, son elementos clave para un buen diseño de la transición. Asimismo, una cierta gradualidad es necesaria para que el nuevo conocimiento permee todo el tejido empresarial.

En tercer lugar, con una correcta implementación del cambio es esperable que la reducción del tiempo de trabajo aumente el empleo. Hay tres razones. La primera es que, de acuerdo con las encuestas, la demanda de algunos sectores como ocio, turismo, educación y deportes aumentaría. La segunda es que el paro tecnológico se reduciría. Por último, el 80% de las empresas considera que tendría que aumentar la contratación para algunos puestos de trabajo. Por tanto, para ayudar en la transición es importante plantear políticas formativas para adecuar la oferta de trabajadores a los nuevos puestos de trabajo que se crearían.

En cuarto lugar, por parte de los trabajadores existe una clara demanda social para la reducción del tiempo de trabajo remunerado. El 71% considera que la limitación ayudaría mucho a conciliar con los demás aspectos de su vida y un 26% piensa que les ayudaría. Además, esta demanda es muy transversal por género, persona dependiente y nivel socioeconómico. La reducción beneficiaría principalmente entre un 29-37% de trabajadores que expresan una falta de tiempo más acusada para estar con su familia, cuidar su salud física y mental, descansar o conseguir logros personales.

Tanto empresarios como trabajadores prefieren que en una semana laboral de 32 horas se trabaje un día menos. Para el caso de los trabajadores, los resultados son muy parecidos cuando desagregamos por género o por si tienen una persona dependiente a cargo. En el caso de los empresarios, sí que manifiestan una preferencia clara para que el día libre adicional no sea el mismo para todos los trabajadores.

En quinto lugar, para potenciar los círculos virtuosos que la política de reducción del tiempo de trabajo pueda generar es necesario acompañarla de otras medidas. Por ejemplo, los datos sugieren que la limitación del horario de trabajo remunerado enfatizaría la brecha de género. Por tanto, es necesario acompañarlo de cambios culturales respecto a los roles de género. Otro ejemplo parecido lo tenemos en el caso del transporte. La encuesta sugiere que trabajar menos reduciría las emisiones, pero para reforzar el cambio en este sentido es necesario mejorar la red de transporte público y de los vehículos menos contaminantes.

Bibliografía

- A, Ferrie JE Gimeno D Marmot MG Elovainio M Jokela M Vahtera J-Kivimäki M. Virtanen M Singh-Manoux,** “Long working hours and cognitive function: the Whitehall II Study,” *American Journal of Epidemiology*, 2009, 169 (5), 596–605.
- Acemoglu, Daron,** “Good Jobs versus Bad Jobs,” *Journal of Labor Economics*, 2001, 19 (1), 1–21.
- Bertrand, Marianne, Emir Kamenica, and Jessica Pan,** “Gender Identity and Relative Income within Households,” *The Quarterly Journal of Economics*, 2015, 130 (2), 571–614.
- Borràs-Català, Vicent; Cruz-Gómez Irene; Porcel-López Sergi Moreno-Colom Sara;** “La experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento en Cataluña: una aproximación desde la perspectiva de género,” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2023, (183), 77–100.
- Bulfone, Fabio and Alexandre Afonso,** “Business Against Markets: Employer Resistance to Collective Bargaining Liberalization During the Eurozone Crisis,” *Comparative Political Studies*, 2020, 53 (5), 809–846.
- Cuello, Hugo,** “Assessing the Validity of Four-day Week Pilots,” Technical Report, European Commission 2023.
- Daruich, Diego, Sabrina Di Addario, and Raffaele Saggio,** “The Effects of Partial Employment Protection Reforms: Evidence from Italy,” *The Review of Economic Studies*, 02 2023, 90 (6), 2880–2942.
- Dustmann, C., A. Lindner, U. Schönberg, M. Umkehrer, and P. von Berge,** “Reallocation Effects of the Minimum Wage,” *The Quarterly Journal of Economics*, 2021, pp. 267–328.
- Farré, Lúdia, Yarine Fawaz, Libertad González, and Jennifer Graves,** “Gender Inequality in Paid and Unpaid Work During Covid-19 Times,” *Review of Income and Wealth*, 2022, 68 (2), 323–347.
- Ford, Henry,** “The 5-Day Week in the Ford Plants,” *Monthly Labor Review*, 1926, 23 (6), 10–14.

- Frey, Carl B. and M. A. Osborne**, “The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?,” *Technological Forecasting and Social Change*, 2017, 114, 254–280.
- Gomes, P.**, *Friday is the New Saturday. How a Four-Day Working Week Will Save the Economy*, Flint, 2021.
- Huberman, M. and C. Minns**, “The times they are not changin’: Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870-2000,” *Explorations in Economic History*, 2007, 44, 538–567.
- Lehndorff, Steffen**, “It’s a Long Way from Norms to Normality: The 35-Hour Week in France,” *ILR Review*, 2014, 67 (3), 838–863.
- Nuevo sistema de clasificación en el EGM*
- Nuevo sistema de clasificación en el EGM, Technical Report, Asociación de Empresas de Investigación de Mercados y Opinión 2015.*
- Oreopoulos, P., T. von Wachter, and A. Heisz**, “The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession,” *American Economic Journal: Applied Economics*, 2012, 4, 1–29.
- Park, WooRam and Yoonsoo Park**, “When Less is More: The Impact of the Regulation on Standard Workweek on Labor Productivity in South Korea,” *Journal of Policy Analysis and Management*, 2019, 38 (3), 681–705.
- Piasna, A.**, ““Thou shalt work hard”: Fragmented working hours and work intensification across the EU,” *Forum Socjologiczne*, 2015.
- Romer, P. M.**, “Increasing Returns and Long-Run Growth,” *Journal of Political Economy*, 1986.
- , “Endogenous Technological Change,” *Journal of Political Economy*, 1990.
- Sanchis, Joan**, *Quatre dies. Treballar menys per viure en un món millor, Sembra llibres*, 2022.
- Schor, Juliet B., Wen Fan, and Guolin Gu**, “Experimenting with a 4 day week in Australasia,” *Technical Report, Four Day Week Global 2023.*

— , — , **Orla Kelly, Guolin Gu, Tatiana Bezdenezhnykh, and Niamh Bridson-Hubbard**, “*The Four DayWeek: Assessing Global Trials of ReducedWork Time with No Reduction in Pay,*” *Technical Report, Four Day Week Global 2022.*

Spiegelaere, Stan De and Agnieszka Piasna, *The why and how of working time reduction 12 2017.*

Stronge, J. Kellam L. Kikuchi-J. Schor-W. Fan O. Kelly G. Gu D. Frayne B. Burchell N. Hubbard J. White D. Kamarade F. Mullens K. Lewis W., “*The Results are In: The UK’s Four-Day Week Pilot,*” *Technical Report, Autonomy 2023.*

von Wachter, T. and S. Bender, “*In the Right Place at the Wrong Time: The Role of Firms and Luck in Young Workers’ Careers,*” *American Economic Review*, 2006, 96, 1679–1705.

White, M, *Working Hours. Assessing the Potential for Reduction*, *International Labour Organisation*, 1987.