



TRABAJO DE FIN DE GRADO

**REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN
ESPAÑA
¿RETO O AMENAZA?**

AITANA ASENSIO FUENTES

TUTOR: ABEL TORRECILLAS MORENO

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2023-2024

ELCHE

AGRADECIMIENTOS

Crecer es aprender que la razón al final deberá ganarle al corazón, saber que la vida no es como nos la imaginamos sino como nos la tememos y que muchas veces acabamos haciendo todo aquello que los demás esperan de ti. He de decir que he tenido la gran suerte de poder convivir y tener como referentes a personas que gracias a su rebeldía sumada a su amor por la vida han tenido la valentía y las agallas suficientes de vivir a su manera, luchando en contra de la marea, pero eso sí, siempre con la mejor de sus sonrisas.

Por este motivo, es que, no me gustaría desaprovechar este momento para comentaros una historia, una historia que nunca veréis en una pantalla, pero como se suele decir, muchas veces la realidad tiene la capacidad de superar a la ficción. Con todos mis respetos hacia ella, quiero hablaros de mi tía, “de la meua tia Isa”, una mujer que desde que era una niña soñaba con estudiar una carrera Universitaria, pero, como ya os he dicho, muchas veces las cosas no son como nos las imaginamos. Siempre demostró tener una capacidad para el saber muy superior al resto, pero ella lo evidenció cuando obtuvo la nota más alta de la Comunidad Valenciana en su prueba de acceso. Y pudiendo haber elegido cualquier carrera, ella escogió Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Ella disfrutó la que más de tu etapa universitaria, y, aunque al final la vida no le dejó finalizar su objetivo, ella nos enseñó una gran lección de vida a todos los que tuvimos el placer de conocerla y poder estar con ella hasta el final.

Es por eso, que, una vez finalizada mi etapa universitaria, y solamente a falta de mi entrega del TFG, puedo decir que, desde el comienzo de mi formación académica en la UMH, he conseguido comprender el por qué ella pudiendo elegir cualquier grado universitario, eligió este, puesto que, considero que todas aquellas personas que hemos estudiado esta carrera, somos unas afortunadas al haber podido aprender de la profesión más bonita del mundo.

Por último, y, 7 años después de despedirnos materialmente de ella, me gustaría “saltarme las normas de este Trabajo de Final de Grado”, ya que, cuando ella se marchó, solamente le faltaba su TFG para conseguir su sueño, y, como he dicho, saltándome las normas, me siento totalmente orgullosa de poder decir que este TFG ha sido realizado por Aitana Asensio Fuentes e Isabel Asensio Pomares. Enhorabona tia, i gràcies per ensenar-me que a pesar de que les coses mai són com les imaginem, la nostra actitud sempre serà molt més valiosa i poderosa que les nostres circumstàncies. GRÀCIES.

ÍNDICE

Resumen.....	3
Abstract.....	4
Introducción.....	5
Objetivo.....	11
Método.....	15
Resultados.....	18
Discusión.....	43
Conclusiones.....	57
Referencias Bibliográficas.....	59
Referencias Bibliográficas Visuales.....	62



RESUMEN

El propósito de este trabajo es realizar una investigación acerca de la nueva medida que pretenden conseguir el gobierno de coalición compuesto por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y el partido Sumar, sobre la reducción de la jornada laboral en España, implantándola así de forma gradual, comenzando por reducirla a 38.5 horas semanales desde finales de este año 2024, y a 37.5 horas semanales a partir de principios de 2025.

Además, la idea principal es investigar acerca de las distintas opiniones que ha generado esta posible nueva medida, puesto que ha causado que una parte de la población española considere que esta medida va a ser beneficiosa y otra parte de la población cuestiona todos los riesgos que van asociados a la misma. A su vez, también analizaremos cómo las distintas opiniones pueden ir asociadas a factores como puesto de trabajo, cargos o funciones que estas personas desempeñen.

De esta forma, hemos realizado encuestas a 44 individuos procedentes de distintos ámbitos laborales y sociales como trabajadores por cuenta ajena, empresarios, profesionales independientes, profesionales con trabajadores a su cargo, o estudiantes.

El motivo de la elección de este tema es poder averiguar cuáles pueden ser las razones y los motivos de no existir unanimidad respecto a esta nueva medida. Así como hacer un estudio detallado de todos los beneficios que se considere que esta nueva medida pudiese generar como sus inconvenientes y los resultados que puedan influir en distintas variables como la producción, el diseño de la organización o la tasa de empleabilidad.

Tras analizar los datos de las encuestas, se ha podido constatar que en general, los datos sugieren que existe un apoyo significativo a la reducción de la jornada laboral, con la mayoría de los encuestados creyendo que tendría un impacto positivo en la productividad, el bienestar de los trabajadores y el desarrollo sostenible. Sin embargo, también existen preocupaciones sobre los posibles retos y desafíos, por lo que se recomiendan medidas complementarias y una implementación gradual y adaptada.

ABSTRACT

The purpose of this work is to carry out an investigation about the new measure that the coalition government composed of the Spanish Socialist Workers Party (PSOE) and the Sumar party intend to achieve, regarding the reduction of the working day in Spain, thus implementing it in a gradually, starting by reducing it to 38.5 hours per week from the end of this year in 2024, and to 37.5 hours per week from the beginning of 2025.

Furthermore, the main idea is to investigate the different opinions that this possible new measure has generated, since it has caused a part of the Spanish population to consider that this measure is going to be beneficial and another part of the population questions all the risks that are associated with it. At the same time, we will also analyze how different opinions can be associated with factors such as job position, positions or functions that these people perform.

In this way, we have carried out surveys to 44 people from different work and social fields such as employees, entrepreneurs, independent professionals, professionals with dependent workers, or the unemployed.

The reason for choosing this topic is to be able to find out the reasons and reasons for there being no unanimity regarding this new measure. As well as making a detailed study of all the benefits that are considered that this new measure can generate, as well as its drawbacks and the results that can influence different variables such as production, organizational design or the employability rate.

After analysing the survey data, it has been found that in general, the data suggests that there is significant support for reducing working hours, with the majority of respondents believing that it would have a positive impact on productivity, well-being of workers and sustainable development. However, there are also concerns about possible challenges, so complementary measures and a gradual and adapted implementation are recommended.

INTRODUCCIÓN

Jornada se refiere a “*Tiempo de duración del trabajo diario*” (Real Academia Española (RAE), definición 2). Aunque no debemos olvidar que este cómputo puede aparecer, tanto diario, tal y como hemos mencionado, pero también semanal, mensual o anual.

Hoy en día, en España, se estipula que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los Convenios Colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. (Artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos. (Artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Resulta fundamental comprender cómo la jornada laboral ha estado estrechamente ligada a los cambios sociales, económicos y tecnológicos que ha experimentado España a lo largo del tiempo. Desde las extensas jornadas laborales de la Revolución Industrial hasta las regulaciones actuales, la jornada laboral ha sido objeto de constantes debates y reformas, reflejando las distintas realidades socio-laborales del país.

Durante el siglo XIX, la Revolución Industrial trajo consigo cambios significativos en el mundo laboral. Las jornadas laborales eran extremadamente largas, llegando a superar las 12 horas diarias, y las condiciones de trabajo eran precarias. La falta de regulación permitía que tanto adultos como niños trabajaran extensas horas en fábricas y minas (González, 2006).

El inicio del siglo XX marcó un cambio importante en la legislación laboral española. En 1919, tras intensas huelgas y movimientos sociales, el gobierno aprobó la jornada de ocho horas diarias, situando a España como uno de los primeros países en implementar esta medida (Cabrera, 1993). Esta ley, aunque no fue inmediatamente aplicada en todos los sectores, representó un hito en la mejora de las condiciones laborales.

Durante la dictadura de Francisco Franco (1939-1975), las condiciones laborales sufrieron un retroceso en ciertos aspectos. A pesar de la existencia de leyes laborales, el control estatal y la represión de los sindicatos limitaron las posibilidades de reivindicación por parte de los trabajadores. No obstante, en la década de 1960, el régimen implementó algunas reformas laborales en un intento de modernizar la economía y mejorar la productividad (Espina, 2001).

Con la transición a la democracia a finales de los años 70 y la entrada de España en la Unión Europea en 1986, se produjo una modernización significativa de la legislación laboral. La integración en el mercado común europeo impulsó la adopción de directivas comunitarias que mejoraron las condiciones de trabajo, incluyendo la regulación de los horarios laborales y el derecho a vacaciones pagadas (Alonso, 1999).

En las últimas décadas, la jornada laboral en España ha visto una tendencia hacia la flexibilidad. La globalización y los avances tecnológicos han permitido el surgimiento de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y las jornadas flexibles. Sin embargo, esta flexibilidad también ha traído consigo desafíos, como la necesidad de equilibrar la vida laboral y personal y la precariedad laboral en algunos sectores (Martínez, 2018).

Antes de empezar a valorar los cambios en la jornada laboral y sus posibles precedentes y consecuencias, debemos entender cuál es la percepción del trabajo en España y qué cambios ha experimentado en las últimas décadas, influenciando sobre todo por cambios tecnológicos, económicos, sociales y culturales. Estos cambios han redefinido las expectativas y valores de los trabajadores y han obligado a las empresas a adaptarse a nuevas realidades.

El avance tecnológico ha sido un factor crucial en la transformación del trabajo en España. La digitalización y la automatización han cambiado la naturaleza de muchos empleos, incrementando la demanda de habilidades digitales y tecnológicas (González & Gómez, 2020). La implementación del teletrabajo, que se aceleró debido a la pandemia de COVID-19, ha modificado profundamente la forma en que se percibe el entorno laboral, permitiendo una mayor flexibilidad y conciliación de la vida laboral y personal (Miguélez & Prieto, 2021).

El mercado laboral español ha visto una transición significativa hacia la economía de servicios. La precariedad laboral, caracterizada por contratos temporales y empleos autónomos, ha aumentado, desafiando la tradicional seguridad laboral (Arnal & Muñoz de Bustillo, 2019). Este cambio ha llevado a una mayor valoración de la flexibilidad y la autonomía laboral, aunque también ha planteado retos en términos de estabilidad y derechos laborales.

Las nuevas generaciones en España, especialmente los Millennials y la Generación Z, han cambiado sus expectativas hacia el trabajo. Buscan un equilibrio entre la vida profesional y personal, valoran los trabajos que les ofrecen un sentido de propósito y están más comprometidos con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa (García-Mainar & Montuenga, 2019). Este cambio de valores ha forzado a las empresas a reevaluar sus políticas de recursos humanos y sus culturas organizacionales para atraer y retener talento joven.

La diversidad y la inclusión se han convertido en aspectos cada vez más importantes en el lugar de trabajo en España. La igualdad de género y la integración de minorías y colectivos desfavorecidos son temas prioritarios, impulsados por movimientos sociales y legislaciones que promueven la igualdad de oportunidades (Martínez-Pastor & Verdugo, 2020). Además, la creciente conciencia sobre la salud mental y el bienestar ha llevado a las empresas a implementar políticas que promuevan un entorno de trabajo saludable y solidario (Salanova et al., 2012).

En los últimos años la jornada laboral en España ha experimentado significativos cambios, influenciados en distintos sectores.

Por una parte, en los sectores tecnológicos y de la información, la flexibilidad laboral ha ganado una gran relevancia. La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción del

teletrabajo, permitiendo a muchos profesionales trabajar desde casa. Esta modalidad ha sido bien recibida, ya que ofrece una mayor conciliación entre la vida laboral y personal. Según un informe del Instituto Nacional de Estadística (INE), el 25% de los trabajadores de este sector trabajaba de forma remota en 2021, lo que representó un aumento significativo respecto a años anteriores (INE, 2021).

Por otro lado, en el sector industrial y de la construcción, la jornada laboral ha cambiado menos radicalmente. Estos sectores continúan dependiendo en gran medida de la presencia física de los trabajadores. Sin embargo, se han realizado esfuerzos para mejorar las condiciones laborales y reducir la jornada laboral. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha impulsado la implementación de turnos rotativos y la reducción de horas extraordinarias para mejorar la seguridad y el bienestar de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020).

El sector de servicios en áreas como la hostelería y el comercio minorista, los horarios suelen ser rígidos debido a la naturaleza del trabajo, otros subsectores como el financiero y el educativo han adoptado modelos híbridos. Los trabajadores en banca y educación superior han visto una mayor flexibilidad, con jornadas laborales que combinan trabajo presencial y remoto, mejorando así la satisfacción laboral y la productividad (CEOE, 2022).

En el sector público, la jornada laboral ha sido objeto de reformas continuas. Las administraciones públicas han implementado políticas para fomentar la conciliación familiar y la igualdad de género, como la reducción de la jornada laboral para el cuidado de hijos menores de 12 años. Estas medidas han sido bien recibidas, aunque también han generado debates sobre la eficiencia y la productividad del sector (Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2021).

La coalición entre el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y Sumar ha planteado una ambiciosa reforma laboral que incluye la reducción de la jornada laboral antes de finalizar 2024. Esta iniciativa surge como respuesta a la necesidad de adaptar el mercado laboral español a las nuevas realidades socioeconómicas, según estos, mejorando la calidad de vida de los trabajadores y fomentando una economía más sostenible y competitiva.

La coalición argumenta que la reducción de la jornada laboral podría tener múltiples beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas.

Diversos estudios sugieren que una jornada laboral más corta puede aumentar la productividad. Según el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), países con jornadas laborales más cortas, como Alemania y Países Bajos, presentan altos niveles de productividad (OCDE, 2020). La reducción de jornada podría permitir a los trabajadores mantenerse más enfocados y motivados, disminuyendo la fatiga y el desgaste.

Por otro lado, estos argumentan que una jornada laboral más reducida facilitaría la conciliación entre la vida laboral y personal. Esto es especialmente relevante en un contexto donde las demandas familiares y personales están aumentando. Un mejor equilibrio puede reducir el estrés y mejorar la salud mental de los trabajadores, lo que a su vez puede traducirse en menores tasas de absentismo y rotación laboral (Eurofound, 2021).

Además, la implementación de una jornada laboral más corta puede fomentar la creación de empleo. Al repartir las horas de trabajo entre más personas, se podría reducir la tasa de desempleo. Este argumento ha sido respaldado por experiencias en otros países donde se han implementado reducciones de jornada con resultados positivos en términos de empleo (Coote, Franklin, & Simms, 2020).

La propuesta también se enmarca en un contexto de sostenibilidad y responsabilidad social. La coalición PSOE y Sumar considera que una jornada laboral más corta puede contribuir a un modelo económico más sostenible, reduciendo el consumo energético y promoviendo prácticas empresariales más responsables con el medio ambiente (Sumar, 2023). La coalición prevé la implementación gradual de la reducción de la jornada laboral a través de incentivos a las empresas que adopten este modelo. Esta transición incluirá la negociación colectiva y el diálogo social para garantizar que las nuevas normas laborales sean equitativas y beneficiosas para todas las partes involucradas (PSOE, 2023).

Sin embargo, también existen desafíos significativos. Uno de los riesgos más relevantes es el impacto económico en las empresas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas (PYMES). La reducción de la jornada laboral

podría incrementar los costos laborales si las empresas se ven obligadas a contratar más personal para cubrir las horas reducidas, o si se requiere pagar horas extras para cumplir con la demanda laboral. Según un estudio del Instituto de Estudios Económicos (IEE), la implementación de una jornada laboral reducida sin un aumento proporcional de la productividad podría resultar en un incremento de los costos operativos para las empresas (IEE, 2021).

Otro riesgo importante es el impacto en la productividad y competitividad. Si bien algunos estudios sugieren que jornadas laborales más cortas pueden aumentar la productividad, esta no es una garantía universal. La reducción de horas de trabajo sin una mejora equivalente en la eficiencia podría resultar en una menor producción total. Esto es especialmente preocupante en sectores donde la productividad está estrechamente vinculada al tiempo de trabajo, como la industria manufacturera y ciertos servicios. Un informe de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) advierte que la falta de una estrategia clara para mantener o mejorar la productividad podría poner en riesgo la competitividad internacional de las empresas españolas (CEOE, 2022).

La reducción de la jornada laboral podría exacerbar la desigualdad laboral si no se implementa de manera equitativa. Los trabajadores de sectores con menos margen de maniobra para reducir horas sin afectar la producción, como la hostelería o la construcción, podrían no beneficiarse de la misma manera que aquellos en sectores más flexibles. Esto podría crear una división entre trabajadores "de primera" y "de segunda", aumentando las disparidades económicas y sociales. Según la Fundación Alternativas, es crucial diseñar políticas que aseguren que todos los trabajadores se beneficien de la reducción de la jornada laboral, independientemente del sector (Fundación Alternativas, 2023).

OBJETIVO

El objetivo principal de este trabajo de investigación es analizar y comprender la relación entre distintos grupos de interés —incluyendo trabajadores por cuenta ajena, empresarios o profesionales independientes, entre otros— en relación con sus opiniones sobre la reducción de la jornada laboral. Esta investigación es relevante porque la reducción de la jornada laboral es una medida que puede tener amplias implicaciones económicas y sociales. Entender cómo diferentes grupos perciben esta medida es crucial para diseñar políticas laborales que sean efectivas y equitativas. Al considerar las opiniones de una variedad de grupos de interés, este estudio busca proporcionar una visión comprehensiva que pueda informar el debate público y las decisiones políticas relacionadas con la jornada laboral en España. A continuación, detallaremos los objetivos de una forma más detallada de esta investigación.

Objetivos Generales

- **Evaluar los efectos de la reducción de la jornada laboral en la productividad de los trabajadores.** Existe la creencia común de que reducir las horas de trabajo conduce a una menor producción. Sin embargo, diversos estudios han demostrado que esto no siempre es así, e incluso que una jornada laboral más corta puede aumentar la productividad al reducir la fatiga, el estrés y el absentismo laboral.
- **Analizar el impacto en el bienestar físico y mental de los trabajadores.** Un menor tiempo de trabajo podría traducirse en una mejor calidad del sueño, una alimentación más saludable, mayor tiempo para la actividad física y menos estrés laboral. Estos factores, a su vez, podrían contribuir a una mejor salud física y mental de los trabajadores.
- **Estudiar la influencia en la conciliación entre la vida laboral y familiar.** La reducción de la jornada laboral podría brindar a los trabajadores más tiempo para dedicar a su familia, amigos y actividades de ocio personal. Esto podría tener un impacto positivo en la satisfacción general con la vida y en las relaciones familiares.

- **Explorar las repercusiones en la economía de las empresas.** La implementación de una jornada laboral más corta podría generar costos adicionales para las empresas, como la necesidad de contratar más personal o invertir en nuevas tecnologías. Sin embargo, también podrían surgir beneficios económicos, como una mayor eficiencia en el uso del tiempo y una reducción del absentismo laboral.
- **Evaluar el potencial impacto en el empleo.** Algunos temen que la reducción de la jornada laboral pueda conducir a la pérdida de puestos de trabajo. Sin embargo, otros argumentan que podría generar nuevas oportunidades de empleo, al redistribuir las horas de trabajo entre más personas.
- **Analizar las posibles consecuencias en la competitividad de las empresas.** La reducción de la jornada laboral podría afectar la competitividad de las empresas, especialmente en aquellas que operan en sectores con altos niveles de competencia internacional. Sin embargo, también podría impulsar la innovación y la búsqueda de nuevas estrategias para optimizar la productividad.
- **Explorar las implicaciones en el desarrollo sostenible.** La reducción de la jornada laboral podría contribuir a un desarrollo más sostenible.

Objetivos Enumerados:

1. Investigar las opiniones sobre la reducción de la jornada laboral entre distintos grupos de interés:

- Trabajador
- Empleador
- Representante del gobierno
- Representante
- Otros

2. Identificar las diferencias en las opiniones sobre la reducción de la jornada laboral entre trabajadores de distintos sectores:

-Comparar las percepciones de trabajadores en sectores primario (agricultura, ganadería, pesca y minería), secundario (industria y construcción) y terciario (servicios, comercio, transporte y comunicaciones).

3. Conocer el tamaño de la entidad en la que trabajan, así, posteriormente, podremos conocer si la opinión de los distintos grupos de interés son vinculantes al tamaño de la empresa de la que forman parte.

4. Determinar las principales ventajas y desventajas percibidas de la reducción de la jornada laboral según diferentes grupos de interés:

-Identificar los argumentos más comunes a favor y en contra de la reducción de la jornada laboral entre los distintos grupos de interés.

5. Explorar las percepciones de empresarios y profesionales independientes sobre la reducción de la jornada laboral:

-Identificar las preocupaciones y expectativas de empresarios y profesionales independientes respecto a la implementación de una jornada laboral reducida y cómo creen que esto afectará sus negocios y prácticas profesionales.

6. Explorar las percepciones de trabajadores por cuenta ajena sobre la reducción de la jornada laboral:

-Identificar las inquietudes y perspectivas de trabajadores por cuenta respecto a la implementación de una jornada laboral reducida y cómo creen que esto afectará a sus puestos de trabajo.

7. Explorar las percepciones de trabajadores con vinculaciones sindicales sobre la reducción de la jornada laboral:

-Identificar los distintos puntos de vista de trabajadores con vinculaciones sindicales y compararlos con las opiniones de aquellos trabajadores sin ningún tipo de nexo sindical.

8. Explorar las percepciones de representantes de gobierno y de personas con vinculaciones políticas acerca de sus opiniones sobre reducción de la jornada laboral:

-Identificar los distintos puntos de vista de representantes de gobierno y de personas con vinculaciones políticas (este apartado está enfocado exclusivamente a personas de corporaciones políticas locales, ya que, solamente hemos podido contrastar las opiniones de personas con dicho rango político).

MÉTODO:

Este trabajo utiliza un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos para investigar la opinión de distintos grupos de interés acerca de la posible medida de reducir la jornada laboral en España. La investigación busca captar una visión holística de las percepciones y actitudes de los trabajadores, empleadores, sindicatos y representantes del gobierno sobre esta política potencial.

1. Variables

Para llevar a cabo este estudio, se han definido las siguientes variables clave, clasificadas según su naturaleza y tipo de medición.

a) Variables Cuantitativas

Grado de acuerdo con la reducción de la jornada laboral (continua, de intervalo): Medido mediante una escala de Likert de 1 a 7, donde 1 indica total desacuerdo y 7 indica total acuerdo.

Percepción del impacto en la productividad (continua, de intervalo): Evaluada mediante una escala de Likert de 1 a 7.

Percepción del impacto en el bienestar de los trabajadores (continua, de intervalo): Evaluada mediante una escala de Likert de 1 a 7.

b) Variables Categóricas

Grupo de interés (categórica nominal): Clasificación de los encuestados en trabajadores, empleadores, representantes sindicales y representantes del gobierno.

Sector de empleo (categórica nominal): Clasificación de los trabajadores y empleadores según el sector económico (por ejemplo, manufactura, servicios, agricultura).

Tamaño de la empresa (categórica ordinal): Clasificación de las empresas en pequeñas, medianas y grandes según el número de empleados.

Clasificación de las Variables

Las variables cuantitativas son de intervalo porque se miden en escalas que permiten evaluar diferencias, pero no tienen un cero absoluto. Por ejemplo, el grado de acuerdo con la reducción de la jornada laboral y la percepción del impacto en la productividad son variables de intervalo porque se miden utilizando escalas de Likert.

Las variables categóricas se clasifican en nominales y ordinales. Las variables como el grupo de interés y el sector de empleo son categóricas nominales, ya que representan diferentes categorías sin un orden específico. El tamaño de la empresa es una variable categórica ordinal, ya que sus categorías tienen un orden inherente (pequeñas, medianas, grandes).

2. Procedimiento

El procedimiento de investigación se compone de las siguientes etapas:

- a) **Diseño del Cuestionario:** Se diseñará un cuestionario estructurado para recopilar datos cuantitativos sobre las opiniones de los diferentes grupos de interés. Este cuestionario incluye preguntas basadas en escalas de Likert para evaluar el grado de acuerdo y las percepciones del impacto.
- c) **Entrevistas Semiestructuradas:** Para complementar los datos cuantitativos, se realizan entrevistas semiestructuradas a una muestra representativa de cada grupo de interés. Estas entrevistas proporcionarán información cualitativa en profundidad sobre las motivaciones y preocupaciones detrás de las opiniones expresadas.
- d) **Recopilación de Datos:** Se distribuirán los cuestionarios a una muestra representativa de trabajadores, empleadores, representantes sindicales y del gobierno. Las entrevistas semiestructuradas se llevarán a cabo con participantes seleccionados de cada grupo.

- e) Análisis de Datos Cuantitativos:** Los datos cuantitativos se analizarán utilizando estadísticas descriptivas y análisis comparativos entre grupos. Se emplearán herramientas de software estadístico para realizar análisis de varianza (ANOVA) y pruebas para determinar diferencias significativas en las opiniones entre los grupos de interés.
- f) Análisis de Datos Cualitativos:** Las entrevistas se transcribirán y se analizarán mediante análisis de contenido para identificar temas y patrones recurrentes. Se utilizará software de análisis cualitativo para facilitar la codificación y la interpretación de los datos.
- g) Integración de Resultados:** Se integrarán los resultados cuantitativos y cualitativos para proporcionar una visión comprensiva de las opiniones sobre la reducción de la jornada laboral. Esta triangulación permitirá validar los hallazgos y ofrecer recomendaciones basadas en una comprensión profunda y multifacética de las percepciones de los distintos grupos de interés.

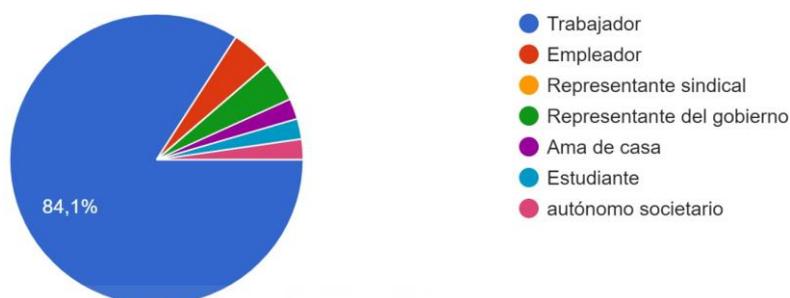
Este método asegura una evaluación detallada y equilibrada de las opiniones sobre la posible reducción de la jornada laboral en España, considerando tanto las perspectivas cuantitativas como cualitativas de los actores involucrados.

RESULTADOS

A continuación, se procede a realizar el análisis de los datos obtenidos a través de las encuestas de “Google Forms”.

Figura 1

¿A qué grupo de interés pertenece?
44 respuestas



Distribución de las respuestas:

Distribución por grupo de interés:

- Trabajador: 37 (84.1%)
- Empleador: 2 (4.5%)
- Representante del gobierno: 2 (4.5%)
- Ama de casa: 1 (2.3%)
- Estudiante: 1 (2.3%)
- Trabajador autónomo societario: 1 (2.3%)

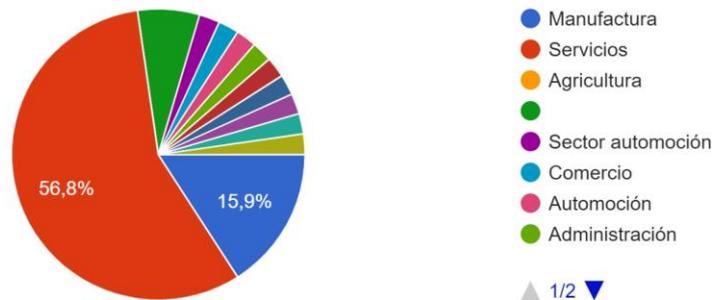
Observaciones:

- La mayoría de los encuestados (84.1%) se identifican como “trabajadores”.
- Hay una minoría significativa de “empleadores” (4.5%) y “representantes del gobierno” (5%).
- El porcentaje restante lo ocupan grupos de interés que se identifican como “amas de casa”, “estudiantes” y “trabajadores autónomos societarios” con un porcentaje del (2.3%) por cada uno de ellos.
- Cabe destacar que, aquellos individuos que han realizando este cuestionario, contestando este apartado como “ama de casa”, y “estudiante”, también han contestado preguntas como el sector económico en el que trabajan y el

tamaño de la empresa, así que podremos deducir, que estas personas, también tendrán algún tipo de vinculación laboral, pero de forma sumergida.

Figura 2

¿En qué sector económico trabaja?
44 respuestas



Distribución de las respuestas:

El sector dominante es "Servicios" con un (56.8%), 25 individuos. Le sigue el sector "Manufactura" con un (15.9%), 7 individuos. Este sector engloba actividades relacionadas con la transformación de materias primas en productos terminados.

A su vez, 2 individuos han respondido en este apartado respondiendo textualmente que pertenecen al "Sector Automoción" y "Automoción", por lo que corresponden ambos dos el (4.6%) de los encuestados.

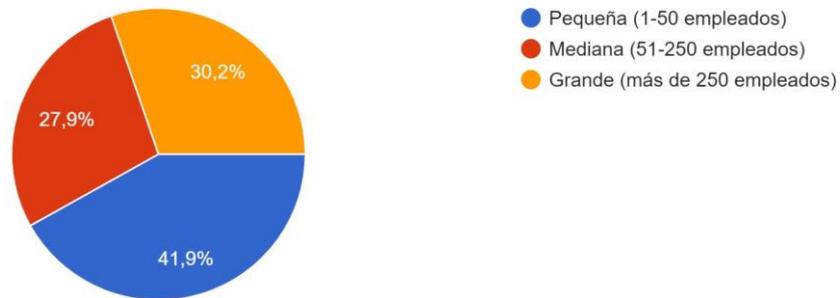
Los sectores de "Comercio" (2.3%), "Administración" (2.3%), "Óptica" (2.3%), "Empleada doméstica" (2.3%), "Administración local" (2.3%) "Asesoría" (2.3%) y "Ayuntamiento" (2.3%), también tienen presencia entre los encuestados, aunque en menor medida, ya que, corresponde a un individuo por cada uno de estos sectores.

Por otro lado, algunas personas de las encuestadas, han preferido añadir "Otros" a este apartado, sin especificar al sector económico al que pertenecen, ocupando así el (6.8%) de los encuestados, 3 individuos.

Figura 3

¿Cuál es el tamaño de su empresa?

43 respuestas



Distribución de las respuestas:

-Pequeña Empresa (1-50 empleados): El tamaño de empresa más frecuente es "Pequeña" con un 41.9% (18 individuos).

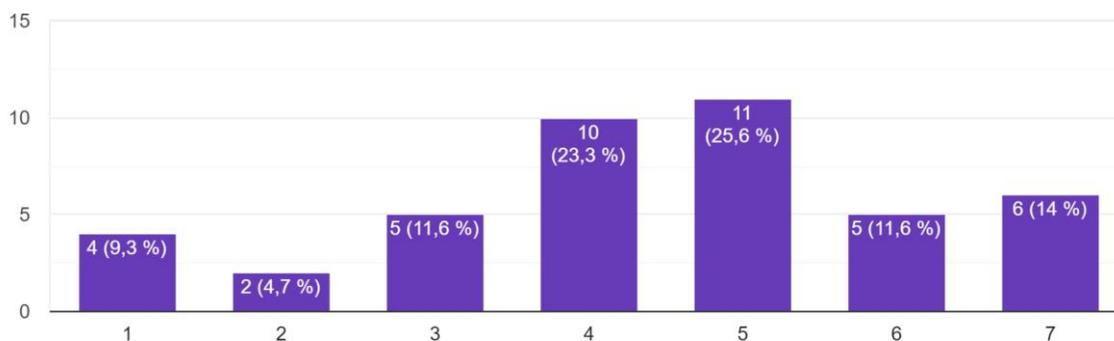
-Gran Empresa (51-250 empleados): Le sigue el tamaño "Grande" con un 30.2% (13 individuos).

-Mediana Empresa (más de 250 empleados): El tamaño "Mediana" tiene una representación menor, con un 27.9% (12 individuos).

-A su vez, existe un individuo de los encuestados, que ha preferido no contestar este apartado del cuestionario.

Figura 4

Grado de acuerdo con que esté estipulado en España la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en 40 horas semanales de trabajo efectivo d...to anual: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)
43 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 9.3% (4 individuos).
- Desacuerdo (2): 4.7% (2 individuos).
- Parcialmente en desacuerdo (3): 11.6% (5 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 23.3% (10 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 25.6% (11 individuos).
- De acuerdo (6): 11.6% (5 individuos).
- Total acuerdo (7): 14% (6 individuos).

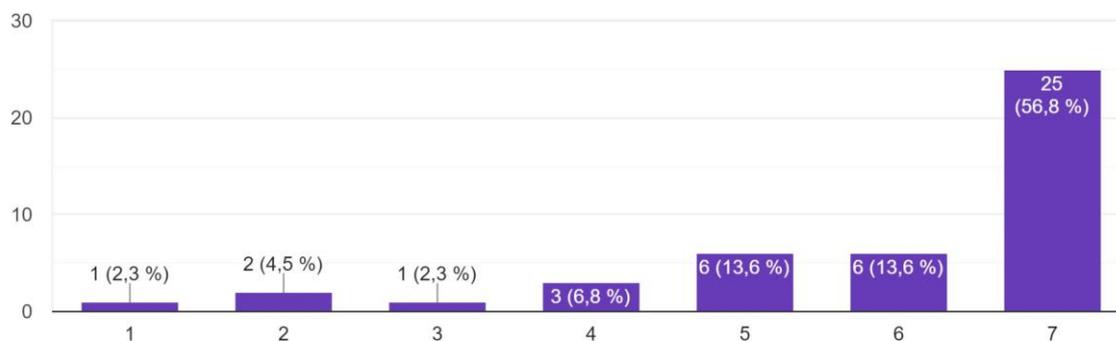
Distribución de Respuestas:

- El 51.2% de los encuestados (22 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) y 7 (Total acuerdo).
- El 48.9% de los encuestados (21 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) y 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 4.17.

Figura 5

Grado de acuerdo con la homogenización de la jornada laboral a 37,5 horas semanales en España: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 2.3% (1 individuos).
- Desacuerdo (2): 4.5% (2 individuos).
- Parcialmente en desacuerdo (3): 2.3% (1 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 6.8% (3 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 13.6% (6 individuos).
- De acuerdo (6): 13.6% (6 individuos).
- Total acuerdo (7): 56.8% (25 individuos).

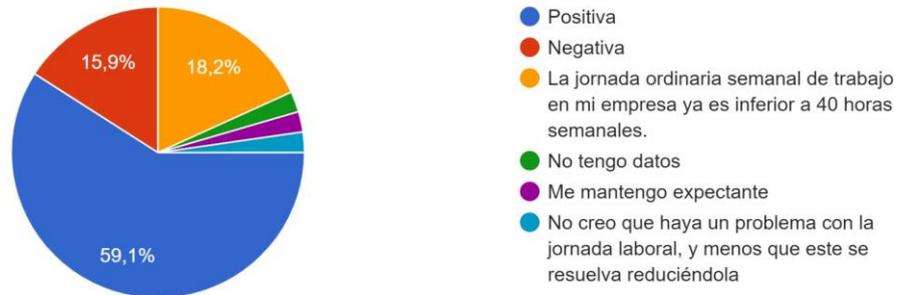
Distribución de Respuestas:

- El 84% de los encuestados (37 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) y 7 (Total acuerdo).
- El 25% de los encuestados (7 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) y 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 5.93.

Figura 6

Percepción del impacto de la reducción de la jornada laboral a 37,5 en la productividad de su empresa:

44 respuestas



Categorización de Respuestas:

Debido a la naturaleza abierta de las respuestas y la presencia de comentarios adicionales, las respuestas se han categorizado en las siguientes 4 categorías principales:

Distribución de Respuestas:

- Impacto Positivo: 59.1% (26 individuos).
- Impacto Negativo: 15.9% (7 individuos).
- Jornada Laboral Actual Inferior a 40 Horas: 18.2% (8 individuos).
- Sin Datos: 2.3% (1 individuos).
- Expectante: 2.3% (1 individuos).
- No considera que exista un problema con la jornada laboral, y menos que ésta se resuelva reduciéndola: 2.3% (1 individuos).

Análisis por Categoría:

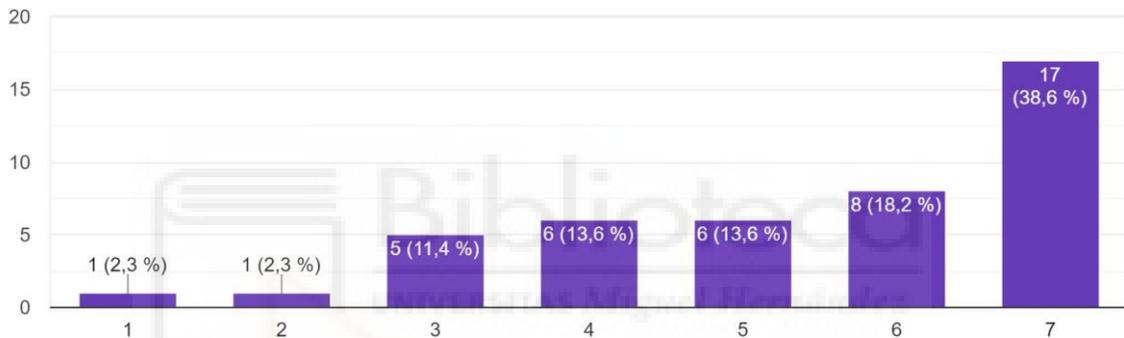
- Impacto Positivo: Existe una mayoría significativa (59.1%) que percibe un impacto positivo en la productividad, asociando la reducción de la jornada con mayor eficiencia y bienestar laboral.
- Impacto Negativo: Una parte menor de los encuestados (15.9%) expresa preocupación por un impacto negativo en la producción o costos.
- Jornada Laboral Actual Inferior a 40 Horas: Un grupo considerable (18.2%) ya trabaja menos de 40 horas semanales, lo que limita la información sobre su percepción ante una reducción adicional.

- Sin Datos o Expectante: Otro grupo (2.3%) y (2.3%), no tiene datos o se mantiene expectante sobre el impacto, reflejando la incertidumbre o falta de información sobre el tema.
- Además, uno de los encuestados, prefiere no calificar la posible nueva medida como positiva o negativa, simplemente comenta que cree que no existe un problema con la jornada laboral, y menos que ésta se resuelva reduciéndola.

Figura 7

Percepción del impacto en la productividad la homogenización de la jornada laboral a 37,5 horas semanales a nivel genérico: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

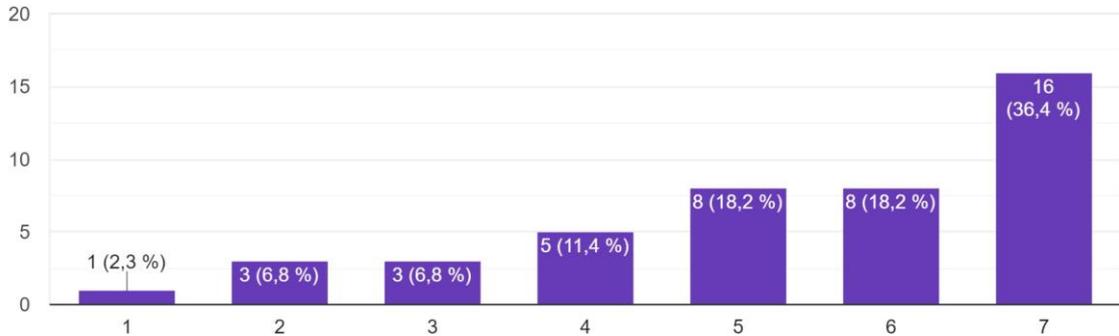
- Muy negativo (1): 2.3% (1 individuos).
- Negativo (2): 2.3% (1 individuos).
- Parcialmente negativo (3): 11.4% (5 individuos).
- Neutral(4): 13.6% (6 individuos).
- Parcialmente positivo (5): 13.6% (6 individuos).
- Positivo (6): 18.2% (8 individuos).
- Muy positivo (7): 38.6% (17 individuos).

Distribución de Respuestas:

- El 70.4% de los encuestados (31 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente positivo) y 7 (Muy positivo).
- El 29.6% de los encuestados (13 individuos) se ubican entre las categorías 4 (Neutral) y 1 (Muy negativo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 5.43.

Figura 8

Percepción del impacto en la productividad a nivel Nacional: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)
44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Muy negativo (1): 2.3% (1 individuos).
- Negativo (2): 6.8% (3 individuos).
- Parcialmente negativo (3): 6.8% (3 individuos).
- Neutral (4): 11.4% (5 individuos).
- Parcialmente positivo (5): 18.2% (8 individuos).
- Positivo (6): 18.2% (8 individuos).
- Muy positivo (7): 36.4% (16 individuos).

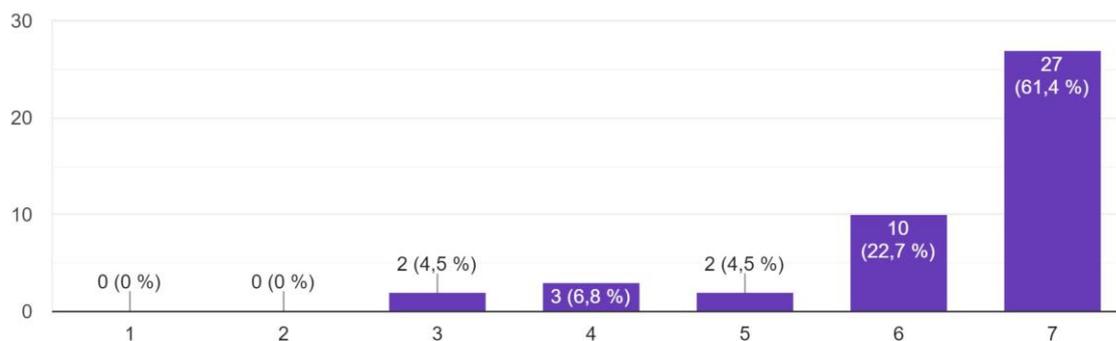
Distribución de Respuestas:

- El 72.8% de los encuestados (32 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente positivo) y 7 (Muy positivo).
- El 27.3% de los encuestados (12 individuos) se ubican entre las categorías 4 (Neutral) y 1 (Muy Negativo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 5.36.

Figura 9

Percepción del impacto en el bienestar físico de los trabajadores: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Muy negativo (1): 0% (0 individuos).
- Negativo (2): 0% (0 individuos).
- Parcialmente negativo (3): 4.5% (2 individuos).
- Neutral (4): 6.8% (3 individuos).
- Parcialmente positivo (5): 4.5% (2 individuos).
- Positivo (6): 22.7% (10 individuos).
- Muy positivo (7): 61.4% (27 individuos).

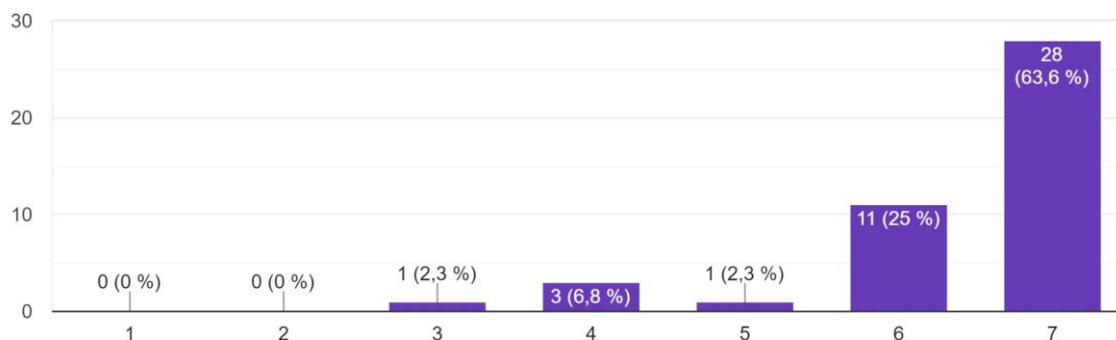
Distribución de Respuestas:

- El 88.6% de los encuestados (39 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente positivo) y 7 (Muy positivo).
- El 11.3% de los encuestados (5 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Muy Negativo) y 4 (Neutral).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 6.32.

Figura 10

Percepción del impacto en el bienestar mental de los trabajadores: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Muy negativo (1): 0% (0 individuos).
- Negativo (2): 0% (0 individuos).
- Parcialmente negativo (3): 2.3% (1 individuos).
- Neutral (4): 6.8% (3 individuos).
- Parcialmente positivo (5): 2.3% (1 individuos).
- Positivo (6): 25% (11 individuos).
- Muy positivo (7): 63.6% (28 individuos).

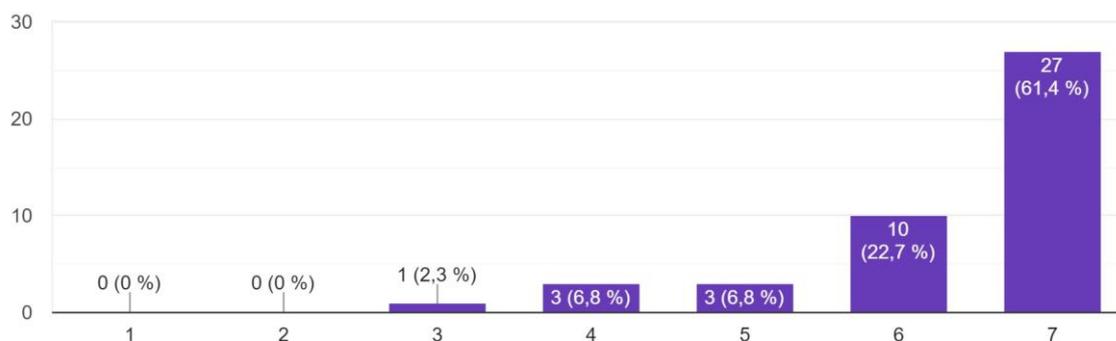
Distribución de Respuestas:

- El 90.9% de los encuestados (40 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente Positivo) y 7 (Muy Positivo).
- El 9.1% de los encuestados (4 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Muy Negativo) y 4 (Neutral).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 6.41.

Figura 11

Percepción del impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Muy negativo (1): 0% (0 individuos).
- Negativo (2): 0% (0 individuos).
- Parcialmente negativo (3): 2.3% (1 individuos).
- Neutral (4): 6.8% (3 individuos).
- Parcialmente positivo (5): 6.8% (3 individuos).
- Positivo (6): 22.7% (10 individuos).
- Muy positivo (7): 61.4% (27 individuos).

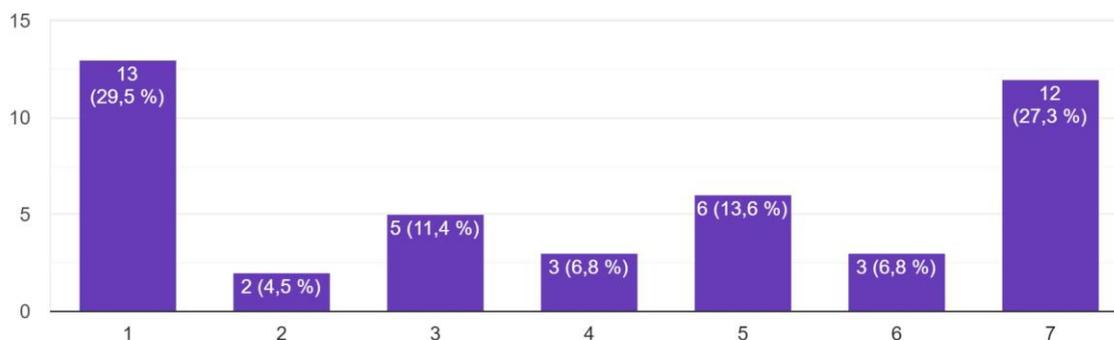
Distribución de Respuestas:

- El 90.9% de los encuestados (40 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente Positivo) y 7 (Muy Positivo).
- El 13.6% de los encuestados (4 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Muy Negativo) y 4 (Neutral).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 6.34.

Figura 12

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral debería ser opcional para las empresas: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 29.5% (13 individuos).
- Desacuerdo (2): 4.5% (2 individuos).
- Parcialmente desacuerdo (3): 11.4% (5 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 6.8% (3 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 13.6% (6 individuos).
- De acuerdo (6): 6.8% (3 individuos).
- Total acuerdo (7): 27.3% (12 individuos).

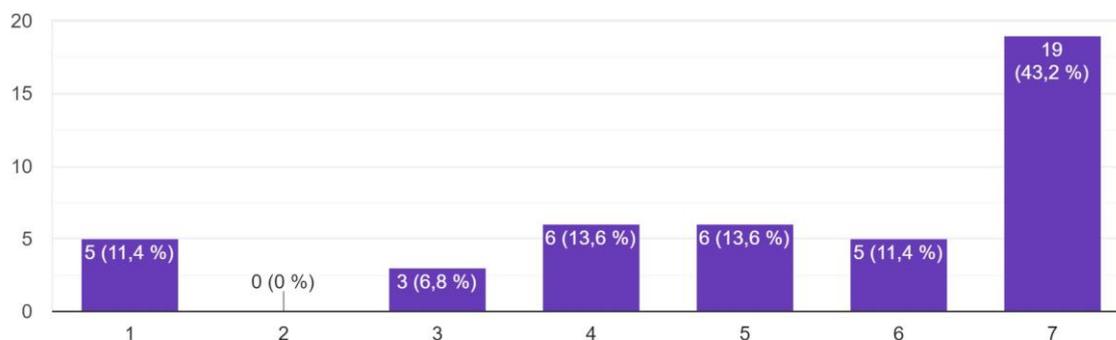
Distribución de Respuestas:

- El 47.7% de los encuestados (21 individuos) se ubican entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 52.2% de los encuestados (23 individuos) se encuentran entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 4.36.

Figura 13

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral debería ser obligatoria por ley: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 11.4% (5 individuos).
- Desacuerdo (2): 0% (0 individuos).
- Parcialmente desacuerdo(3): 6.8% (3 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 13.6% (6 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 13.6% (6 individuos).
- De acuerdo (6): 11.4% (5 individuos).
- Total acuerdo (7): 43.2% (19 individuos).

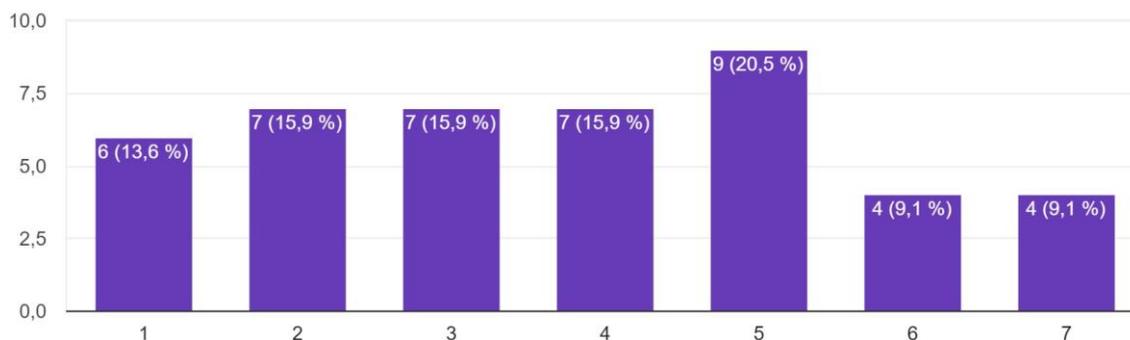
Distribución de Respuestas:

- El 68.2% de los encuestados (30 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 31.8% de los encuestados (14 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 5.25.

Figura 14

Percepción del impacto económico en las pequeñas empresas: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

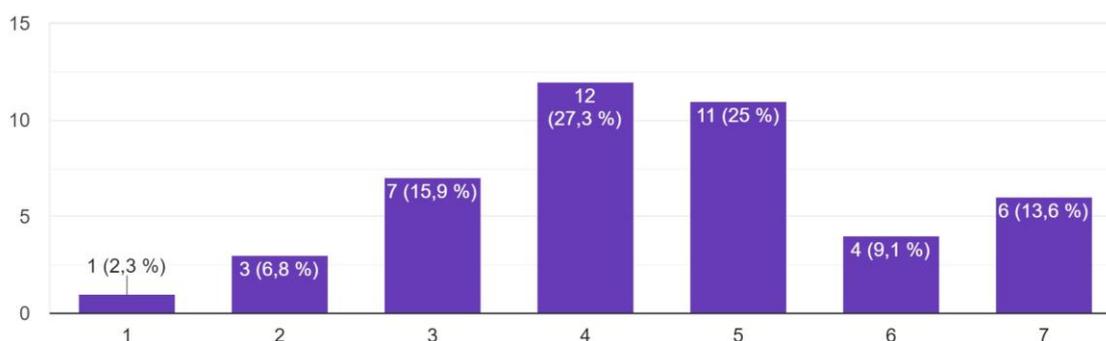
- Total desacuerdo (1): 13.6% (6 individuos).
- Desacuerdo (2): 15.9% (7 individuos).
- Parcialmente desacuerdo (3): 15.9% (7 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 15.9% (7 individuos).
- De acuerdo (5): 20.5% (9 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (6): 9.1% (4 individuos).
- Total acuerdo (7): 9.1% (4 individuos).

Distribución de Respuestas:

- El 38.7% de los encuestados (17 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 61.3% de los encuestados (27 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 3.75.

Figura 15

Percepción del impacto económico en las medianas empresas: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)
44 respuestas



Análisis por Categoría:

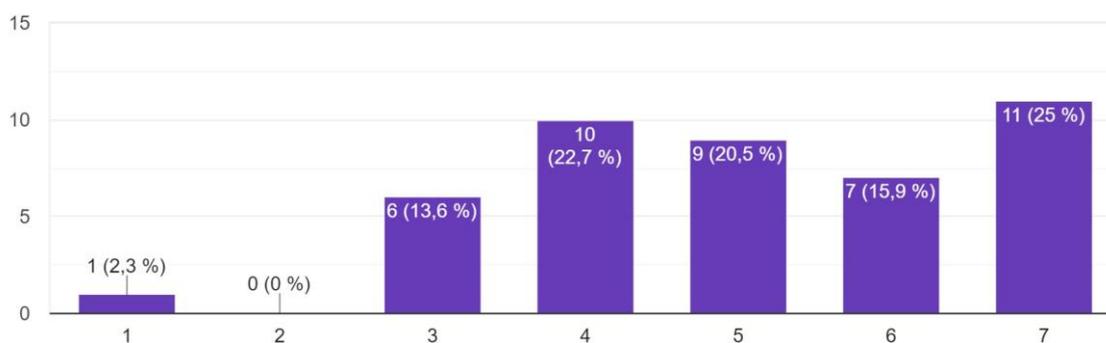
- Total desacuerdo (1): 2.3% (1 individuos).
- Desacuerdo (2): 6.8% (3 individuos).
- Parcialmente desacuerdo (3): 15.9% (7 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 37.3% (12 individuos).
- De acuerdo (5): 25% (11 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (6): 9.1% (4 individuos).
- Total acuerdo (7): 13.6% (6 individuos).

Distribución de Respuestas:

- A Favor: El 47.7% de los encuestados (21 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- En Contra: El 52.3% de los encuestados (23 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 4.47.

Figura 16

Percepción del impacto económico en las grandes empresas: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)
44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 2.3% (1 individuos).
- Desacuerdo (2): 0% (0 individuos).
- Parcialmente desacuerdo (3): 13.6% (6 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 22.7% (10 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 20.5% (9 individuos).
- De acuerdo (6): 15.9% (7 individuos).
- Total acuerdo (7): 25% (11 individuos).

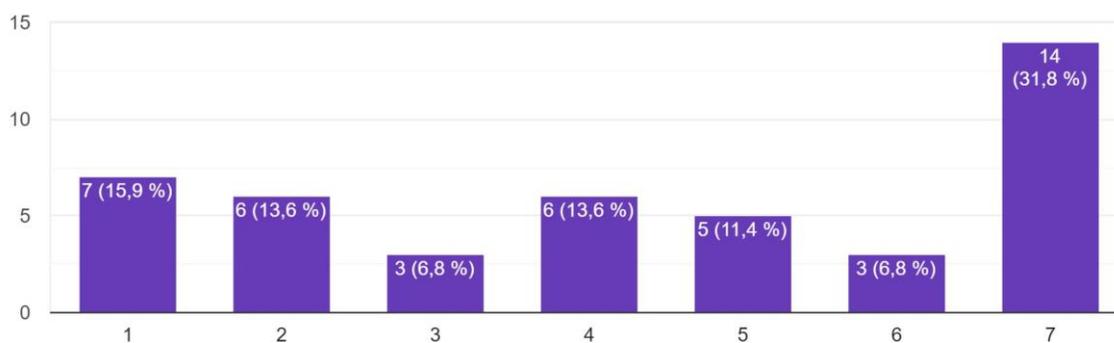
Distribución de Respuestas:

- El 61.4% de los encuestados (27 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 38.6% de los encuestados (17 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 5.06.

Figura 17

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral puede ayudar a reducir el desempleo: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 15.9% (7 individuos).
- Desacuerdo (2): 13.6% (6 individuos).
- Parcialmente desacuerdo (3): 6.8% (3 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 13.6% (6 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 11.4% (5 individuos).
- De acuerdo (6): 6.8% (3 individuos).
- Total acuerdo (7): 31.8% (14 individuos).

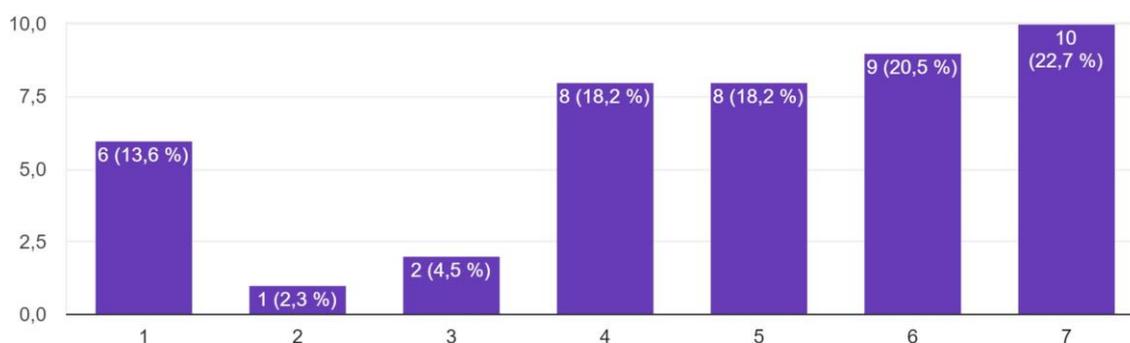
Distribución de Respuestas:

- El 50% de los encuestados (22 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 50% de los encuestados (22 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 4.38.

Figura 18

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral mejorará la competitividad de las empresas: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 13.6% (6 individuos).
- Desacuerdo (2): 2.3% (1 individuos).
- Parcialmente desacuerdo (3): 4.5% (2 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 18.2% (8 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 18.2% (8 individuos).
- De acuerdo (6): 20.5% (9 individuos).
- Total acuerdo (7): 22.7% (10 individuos).

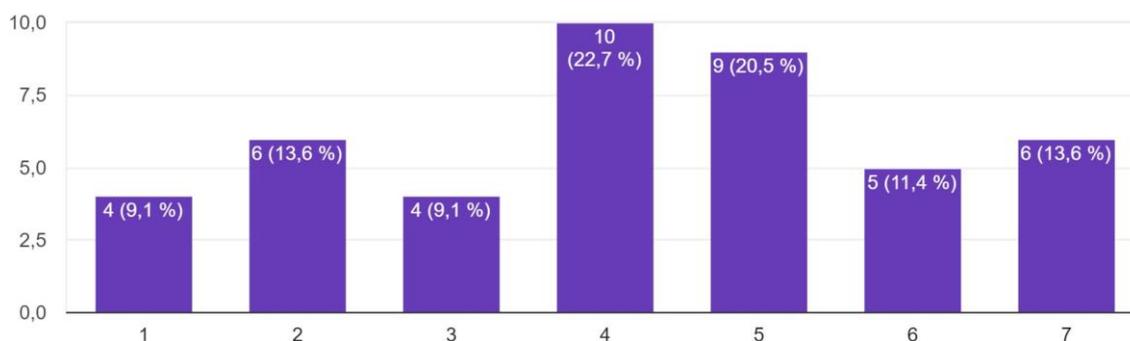
Distribución de Respuestas:

- El 61.4% de los encuestados (27 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 38.6% de los encuestados (17 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 4.77.

Figura 19

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral puede atraer más inversiones extranjeras: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 9.1% (4 individuos).
- Desacuerdo (2): 13.6% (6 individuos).
- Parcialmente desacuerdo (3): 9.1% (4 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 22.7% (10 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 20.5% (9 individuos).
- De acuerdo (6): 11.4% (5 individuos).
- Total acuerdo (7): 13.6% (6 individuos).

Distribución de Respuestas:

-El 45.5% de los encuestados (20 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).

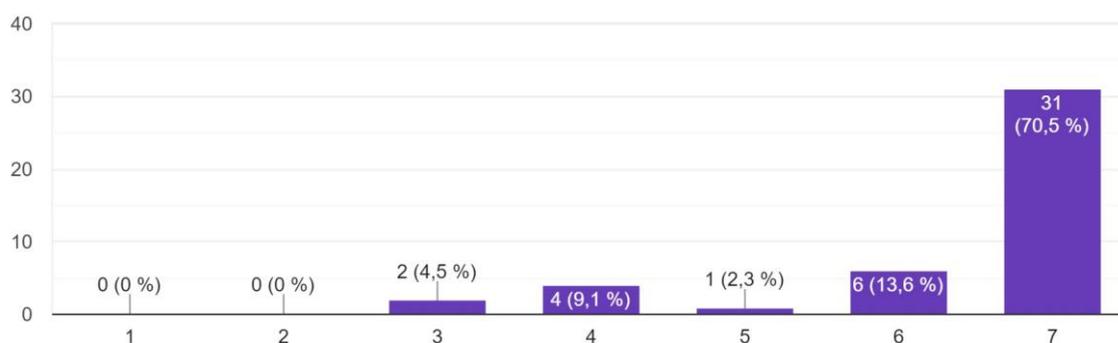
- El 54.5% de los encuestados (24 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).

-Puntuación Media: La puntuación media es de 4.20.

Figura 20

Percepción del impacto en la conciliación entre la vida laboral y familiar: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 0% (0 individuos).
- Desacuerdo (2): 0% (0 individuos).
- Parcialmente desacuerdo (3): 4.5% (2 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 9.1% (4 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 2.3% (1 individuo).
- De acuerdo (6): 13.6% (6 individuos).
- Total acuerdo (7): 70.5% (31 individuos).

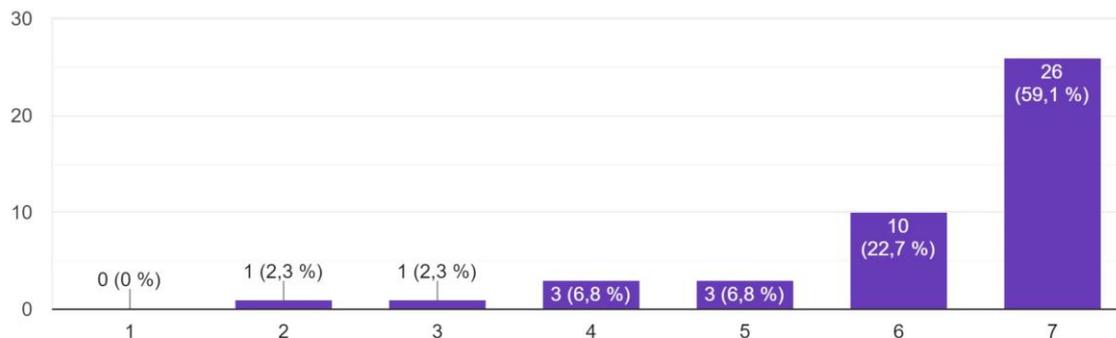
Distribución de Respuestas:

- El 86.4% de los encuestados (38 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 13.6% de los encuestados (6 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 6.36.

Figura 21

Percepción del impacto en la salud general de los trabajadores: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

44 respuestas



Categoría:

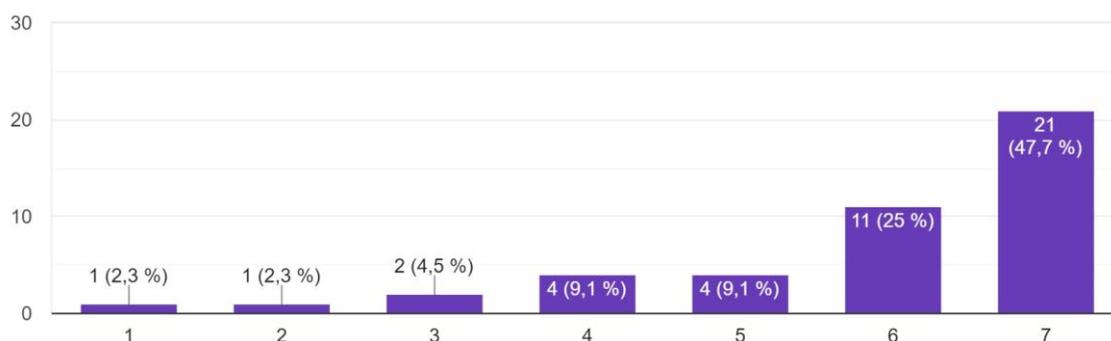
- Total desacuerdo (1): 0% (0 individuos).
- Desacuerdo (2): 2.3% (1 individuos).
- Parcialmente desacuerdo (3): 2.3% (1 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 6.8% (3 individuos).
- Parcialmente de acuerdo(5): 6.8% (3 individuos).
- De acuerdo (6): 22.7% (10 individuos).
- Total acuerdo (7): 59.1% (26 individuos).

Distribución de Respuestas:

- El 88.6% de los encuestados (39 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 11.4% de los encuestados (5 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 6.22.

Figura 22

Percepción del impacto en la reducción del estrés laboral: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)
44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 2.3% (1 individuos).
- Desacuerdo (2): 2.3% (1 individuos).
- Parcialmente desacuerdo (3): 4.5% (2 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 9.1% (4 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 9.1% (4 individuos).
- De acuerdo (6): 25% (11 individuos).
- Total acuerdo (7): 47.7% (21 individuos).

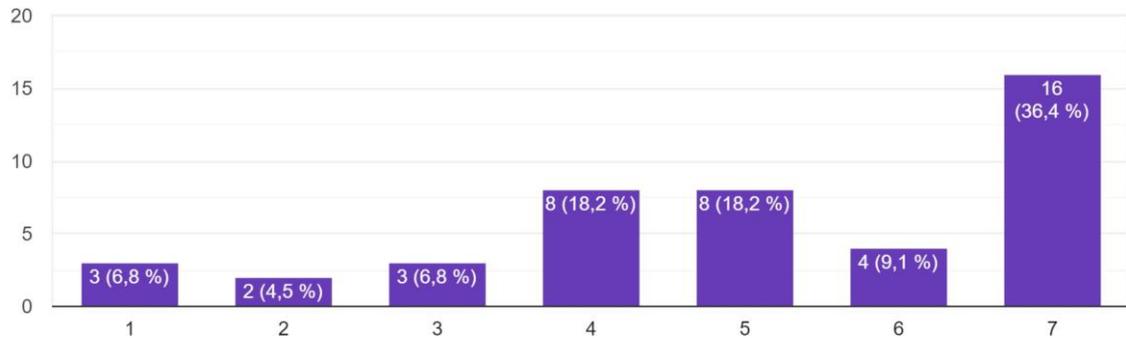
Distribución de Respuestas:

- El 81.8% de los encuestados (36 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 18.2% de los encuestados (8 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 5.86.

Figura 23

Grado de acuerdo con que se deberían realizar más estudios antes de implementar la medida: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 6.8% (3 individuos).
- Desacuerdo (2): 4.5% (2 individuos).
- Parcialmente desacuerdo(3): 6.8% (3 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 18.2% (8 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 18.2% (8 individuos).
- De acuerdo (6): 9.1% (4 individuos).
- Total acuerdo (7): 36.4% (16 individuos).

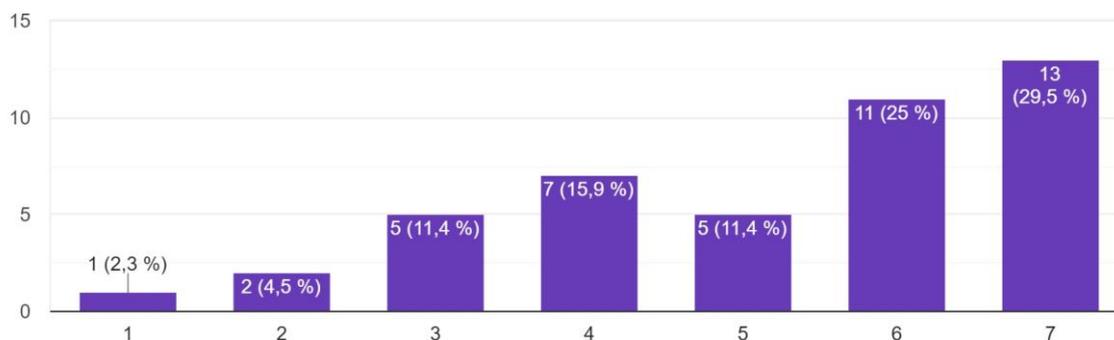
Distribución de Respuestas:

- El 63.7% de los encuestados (28 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 36.3% de los encuestados (16 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 5.09.

Figura 24

Grado de acuerdo con que otras políticas laborales deberían tener prioridad sobre la reducción de la jornada laboral: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

44 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 2.3% (1 individuos).
- Desacuerdo (2): 4.5% (2 individuos).
- Parcialmente desacuerdo (3): 11.4% (5 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 15.9% (7 individuos).
- Parcialmente de acuerdo (5): 11.4% (5 individuos).
- De acuerdo (6): 25% (11 individuos).
- Total acuerdo (7): 29.5% (13 individuos).

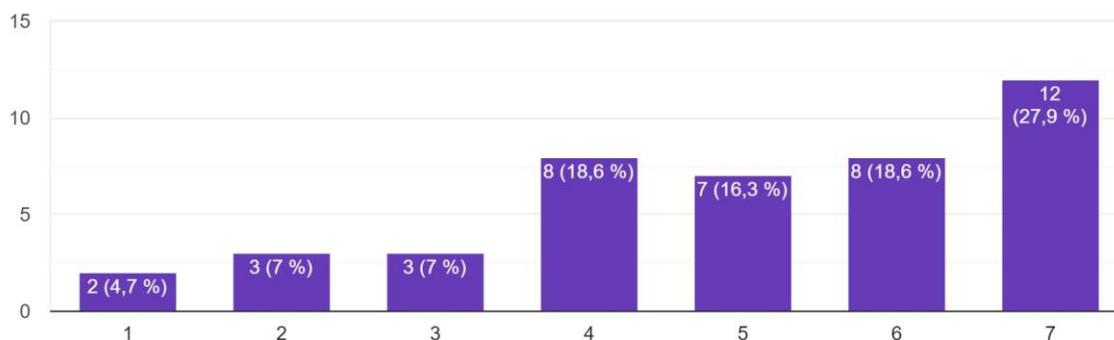
Distribución de Respuestas:

- El 65.9% de los encuestados (29 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 34.1% de los encuestados (15 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 5.22.

Figura 25

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral contribuirá a un desarrollo sostenible: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

43 respuestas



Análisis por Categoría:

- Total desacuerdo (1): 4.7% (2 individuos).
- Desacuerdo (2): 7% (3 individuos).
- Parcialmente desacuerdo(3): 7% (3 individuos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4): 18.6% (8 individuos).
- Parcialmente de acuerdo(5): 16.3% (7 individuos).
- De acuerdo (6): 18.6% (8 individuos).
- Total acuerdo (7): 27.9% (12 individuos).

Distribución de Respuestas:

- El 62.8% de los encuestados (27 individuos) se encuentran entre las categorías 5 (Parcialmente de acuerdo) a 7 (Total acuerdo).
- El 37.2% de los encuestados (17 individuos) se ubican entre las categorías 1 (Total desacuerdo) a 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Puntuación Media: La puntuación media es de 5.02.
- Cabe destacar que, de los 44 individuos encuestados, 1 de ellos no ha contestado esta pregunta.

DISCUSIÓN

En este apartado, se pretende valorar los anteriores resultados y establecer relaciones entre éstos y las principales hipótesis planteadas.

Antes de comenzar la discusión, es necesario clarificar, que hemos elegido de manera consciente que la mayoría de nuestros encuestados fueran trabajadores por cuenta ajena, ya que en España, el porcentaje de trabajadores por cuenta ajena es mucho mayor en España en relación a empresarios y otros grupos de interés:

Datos del INE:

- **Población activa:** Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2023, la población activa en España se compone de 19,2 millones de personas. De estas, 16,7 millones son asalariados (87,5%).
- **Empresarios:** En el mismo trimestre de 2023, había 3,2 millones de empresarios en España (16,7% de la población activa).
- **Otros grupos:** La categoría "Otros grupos" del INE incluye a trabajadores por cuenta propia, familiares cotizadores y personas sin empleo anterior. En el cuarto trimestre de 2023, este grupo representaba el 5,8% de la población activa (1,1 millones de personas).

En primer lugar, los datos sugieren que existe una considerable mayoría de personas que están de acuerdo o parcialmente de acuerdo con la jornada laboral de 40 horas semanales en España. Sin embargo, un número significativo de personas se encuentra en desacuerdo o no tiene una opinión clara al respecto. La opinión predominante entre los encuestados es que la reducción de la jornada laboral tendría un efecto positivo en la productividad tanto a Nivel Genérico como a Nivel Nacional.

En el apartado que se valora el grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral debería ser opcional para las empresas, hemos podido constatar que, los datos sugieren que no existe un consenso claro entre los encuestados sobre si la reducción de la jornada laboral debería ser opcional para las empresas. Se observa una leve mayoría en contra de la opcionalidad, pero un porcentaje significativo de personas está de acuerdo o parcialmente de acuerdo. Aunque, curiosamente, en el siguiente apartado que valoramos el grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral debería ser obligatoria por ley, los datos sugieren que existe un

fuerte apoyo entre los encuestados a la idea de que la reducción de la jornada laboral sea obligatoria por ley. Se observa una clara mayoría a favor de la obligatoriedad, mientras que un porcentaje menor se encuentra en desacuerdo o es neutral.

Posibles explicaciones:

- **Interpretación diferente de los términos:** Es posible que algunos encuestados interpretan "opcionalidad" como una libertad total para las empresas de no implementar la reducción de la jornada laboral, mientras que otros la interpretan como una mayor flexibilidad para adaptar la medida a sus necesidades específicas.
- **Preocupación por la desigualdad:** Algunos encuestados podrían estar en contra de la opcionalidad por temor a que las empresas pequeñas o con menos recursos se vean en desventaja frente a las grandes, lo que podría aumentar la desigualdad en el mercado laboral.
- **Confianza en la regulación:** Los encuestados que apoyan la obligatoriedad podrían creer que una ley garantizará que todas las empresas implementen la reducción de la jornada laboral de manera justa y equitativa, independientemente de su tamaño o sector.
- **Beneficios a largo plazo:** Quienes apoyan la obligatoriedad podrían centrarse en los beneficios a largo plazo para la productividad, la salud y el bienestar de los trabajadores, mientras que quienes se oponen a la opcionalidad podrían estar más preocupados por los posibles costes e inconvenientes a corto plazo para las empresas.

Como hemos podido observar anteriormente, en el análisis, nuestros 44 encuestados, la categoría más frecuente es la de "Pequeña empresa", con casi la mitad de los encuestados (41.9%). Las empresas medianas y grandes también tienen una representación considerable, con un 27.9% y 30.2% respectivamente. Aunque todos estos datos reflejan una diversidad en cuanto al tamaño de las empresas encuestadas, abarcando desde pequeñas hasta grandes organizaciones. Es por eso que, nos resulta muy interesante utilizar estos datos para así poder interpretar el impacto que pueda causar la reducción de la jornada laboral en las pequeñas, medianas y grandes empresas. Los datos sugieren que la percepción del impacto económico de la reducción de la jornada laboral varía según el tamaño de la empresa. Existe una percepción mayoritaria en contra del impacto en las pequeñas empresas, una opinión dividida en las medianas empresas y una percepción mayoritaria a favor en las grandes empresas.

Posibles explicaciones de las diferencias en la percepción:

- **Tamaño y recursos:** Las pequeñas empresas generalmente tienen menos recursos para implementar cambios como la reducción de la jornada laboral y podrían enfrentar mayores dificultades para adaptar sus procesos y estructuras organizativas.
- **Márgenes de ganancia:** Las pequeñas empresas suelen tener márgenes de ganancia más ajustados, por lo que el aumento de los costes laborales podría tener un impacto más significativo en su rentabilidad.
- **Flexibilidad laboral:** Las medianas y grandes empresas suelen tener mayor flexibilidad para ajustar sus horarios y distribuir el trabajo entre sus empleados, lo que podría facilitar la implementación de una jornada laboral reducida sin un impacto negativo significativo en la productividad.
- **Potencial de automatización:** Las grandes empresas pueden tener mayor potencial para automatizar tareas, lo que podría compensar en parte el aumento de los costes laborales asociados a la reducción de la jornada laboral.
- **Cultura organizacional:** La cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en cada tipo de empresa pueden influir en la forma en que se percibe y se implementa la reducción de la jornada laboral.

Por otro lado, respecto al grado de acuerdo y la interpretación de los datos sobre la relación entre la reducción de la jornada laboral y el desempleo, los datos muestran que no existe un consenso claro entre los encuestados sobre si la reducción de la jornada laboral puede ayudar a reducir el desempleo. La mitad de los encuestados cree que podría tener un impacto positivo en el empleo, mientras que la otra mitad tiene dudas o se opone a la idea.

Posibles explicaciones:

- **Complejidad del problema:** La relación entre la jornada laboral y el desempleo es un tema complejo que depende de diversos factores económicos, sociales y organizativos. Es posible que los encuestados tengan diferentes perspectivas sobre la importancia y el impacto de estos factores.
- **Falta de información:** Es posible que algunos encuestados no tengan suficiente información sobre las experiencias y estudios previos relacionados con la reducción de la jornada laboral y su impacto en el empleo. Esto podría llevar a opiniones indecisas o escépticas.
- **Preocupaciones por la productividad:** Algunos encuestados podrían estar preocupados por el impacto negativo que la reducción de la jornada laboral podría tener en la productividad de las empresas, lo que podría conducir a una disminución del empleo en lugar de un aumento.
- **Expectativas de flexibilidad:** Otros encuestados podrían tener expectativas positivas sobre la mayor flexibilidad laboral que una reducción de la jornada laboral podría ofrecer a los trabajadores, lo que podría conducir a una mejor

conciliación de la vida laboral y familiar y, en consecuencia, a una mayor participación en el mercado laboral.

- **Consideraciones sectoriales:** Es posible que las opiniones sobre la relación entre la jornada laboral y el desempleo varíen según el sector de actividad o el tipo de empresa.

Al igual que en el caso de la relación con el desempleo, los datos muestran una división de opiniones entre los encuestados sobre si la reducción de la jornada laboral puede mejorar la competitividad de las empresas. Si bien existe un porcentaje significativo que cree que podría tener un impacto positivo, la mayoría se muestra escéptica o en desacuerdo.

Posibles explicaciones:

- **Preocupaciones por la productividad:** Similar a la relación con el desempleo, la principal preocupación de quienes se oponen o son escépticos sobre la reducción de la jornada laboral y la competitividad es su posible impacto negativo en la productividad. La idea de trabajar menos horas podría asociarse con una menor producción, lo que podría afectar negativamente la competitividad de las empresas.
- **Falta de evidencia clara:** La relación entre la jornada laboral y la competitividad es compleja y no hay un consenso claro entre los expertos. Algunos estudios sugieren que una reducción moderada de la jornada laboral puede mejorar la productividad y la motivación de los trabajadores, lo que podría conducir a una mayor competitividad. Sin embargo, otros estudios no encuentran evidencia concluyente o incluso sugieren un impacto negativo.
- **Necesidad de cambios organizativos:** La implementación efectiva de una reducción de la jornada laboral requiere cambios organizativos significativos, como la redistribución de tareas, la optimización de procesos y la inversión en tecnología. Es posible que algunos encuestados estén preocupados por la capacidad de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, para realizar estos cambios de manera eficiente y sin afectar negativamente su competitividad.
- **Expectativas sobre la calidad del trabajo:** Quienes apoyan la reducción de la jornada laboral argumentan que podría conducir a una mayor concentración, menor fatiga y mayor atención por parte de los trabajadores, lo que podría mejorar la calidad del trabajo y, en consecuencia, la competitividad.
- **Diferencias sectoriales:** Al igual que en el caso del desempleo, es posible que las opiniones sobre la relación entre la jornada laboral y la competitividad varíen según el sector de actividad o el tipo de empresa.

Al igual que en el caso de la relación con el desempleo, los datos muestran una división de opiniones entre los encuestados sobre si la reducción de la jornada laboral puede mejorar la competitividad de las empresas. Si bien existe un

porcentaje significativo que cree que podría tener un impacto positivo, la mayoría se muestra escéptica o en desacuerdo.

Posibles explicaciones:

- **Preocupaciones por la productividad:** Similar a la relación con el desempleo, la principal preocupación de quienes se oponen o son escépticos sobre la reducción de la jornada laboral y la competitividad es su posible impacto negativo en la productividad. La idea de trabajar menos horas podría asociarse con una menor producción, lo que podría afectar negativamente la competitividad de las empresas.
- **Falta de evidencia clara:** La relación entre la jornada laboral y la competitividad es compleja y no hay un consenso claro entre los expertos. Algunos estudios sugieren que una reducción moderada de la jornada laboral puede mejorar la productividad y la motivación de los trabajadores, lo que podría conducir a una mayor competitividad. Sin embargo, otros estudios no encuentran evidencia concluyente o incluso sugieren un impacto negativo.
- **Necesidad de cambios organizativos:** La implementación efectiva de una reducción de la jornada laboral requiere cambios organizativos significativos, como la redistribución de tareas, la optimización de procesos y la inversión en tecnología. Es posible que algunos encuestados estén preocupados por la capacidad de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, para realizar estos cambios de manera eficiente y sin afectar negativamente su competitividad.
- **Expectativas sobre la calidad del trabajo:** Quienes apoyan la reducción de la jornada laboral argumentan que podría conducir a una mayor concentración, menor fatiga y mayor atención por parte de los trabajadores, lo que podría mejorar la calidad del trabajo y, en consecuencia, la competitividad.
- **Diferencias sectoriales:** Al igual que en el caso del desempleo, es posible que las opiniones sobre la relación entre la jornada laboral y la competitividad varíen según el sector de actividad o el tipo de empresa.

Respecto a todas aquellas preguntas que sugieren la valoración de reducción de la jornada laboral afecta directamente en la satisfacción de los trabajadores y su impacto en el bienestar físico y mental de éstos, así como su impacto en la conciliación entre la vida laboral y familiar, su impacto en la salud general de los trabajadores, su impacto en la reducción del estrés laboral, hemos podido interpretar que en éstas preguntas sí que existe unanimidad de opiniones favorables al respecto.

Posibles explicaciones:

- **Evidencia creciente:** Existe un creciente cuerpo de evidencia que respalda la idea de que una reducción de la jornada laboral puede tener un impacto

positivo en el bienestar de los trabajadores. Algunos estudios han encontrado que:

- Reduce el estrés y el agotamiento
 - Mejora la salud física y mental
 - Aumenta la satisfacción laboral y el compromiso
 - Mejora la conciliación entre la vida laboral y familiar
 - Disminuye el absentismo laboral
- **Mayor tiempo para actividades no laborales:** Una jornada laboral más corta libera tiempo para que los trabajadores se dediquen a actividades que contribuyen a su bienestar general, como pasar tiempo con la familia y amigos, realizar actividades de ocio, cuidar su salud o simplemente descansar.
 - **Mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar:** La reducción de la jornada laboral puede facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y las personales, lo que reduce el estrés y la tensión asociados con el exceso de trabajo.
 - **Mayor autonomía y flexibilidad:** Una jornada laboral más corta puede dar a los trabajadores más autonomía sobre cómo organizan su tiempo, lo que puede aumentar su satisfacción y motivación.
 - **Atracción y retención de talento:** Las empresas que ofrecen una jornada laboral más corta pueden ser más atractivas para los mejores talentos y pueden tener menos dificultades para retener a sus empleados.

De igual modo los datos muestran que existe una mayoría relativa que cree que la reducción de la jornada laboral puede tener un impacto positivo en el desarrollo sostenible. Sin embargo, un porcentaje significativo de los encuestados tiene dudas o se opone a la idea.

Posibles explicaciones a favor:

- **Reducción del impacto ambiental:** Una jornada laboral más corta podría conducir a una menor congestión vehicular, menor consumo de energía en las oficinas y menos emisiones de gases de efecto invernadero.
- **Mejora de la calidad de vida:** Los trabajadores con más tiempo libre podrían dedicar más tiempo a actividades que contribuyen al bienestar individual y social, como la participación comunitaria, el cuidado del medio ambiente o el desarrollo personal.
- **Mayor equidad social:** La reducción de la jornada laboral podría contribuir a reducir la desigualdad y la pobreza al aumentar el acceso al empleo y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores con menores ingresos.
- **Fomento de la innovación:** Los trabajadores con más tiempo libre podrían tener más oportunidades para descansar, relajarse y desarrollar ideas creativas, lo que podría impulsar la innovación en el lugar de trabajo.

Por último, vamos a tratar dos cuestiones bastante relevantes que tratan si realmente se deberían realizar más estudios antes de implementar la medida y el grado de acuerdo con que otras políticas laborales deberían tener prioridad sobre la reducción de la jornada laboral.

En primer lugar, y centrándonos en si realmente se deberían realizar más estudios antes de implementar la medida, los datos muestran que existe una mayoría relativa que considera necesario realizar más estudios antes de implementar una reducción generalizada de la jornada laboral. Si bien un porcentaje significativo está de acuerdo o parcialmente de acuerdo con esta idea, un grupo considerable también se muestra en desacuerdo o tiene dudas al respecto.

Posibles explicaciones a favor de más estudios:

- **Complejidad del tema:** La relación entre la jornada laboral y diversos aspectos como el desempleo, la competitividad, el bienestar de los trabajadores y el desarrollo sostenible es compleja y depende de múltiples factores. Se requieren estudios más profundos para comprender mejor estos nexos y sus posibles impactos.
- **Variedad de contextos:** Los efectos de una reducción de la jornada laboral pueden variar significativamente según el sector económico, el tamaño de la empresa, las características del trabajo y las condiciones socioeconómicas del país o región. Se necesitan estudios que consideren esta diversidad para formular políticas públicas efectivas.
- **Evidencia aún limitada:** Si bien existe un creciente cuerpo de investigación sobre la reducción de la jornada laboral, aún se requieren más estudios para evaluar sus impactos a largo plazo y en diferentes contextos.
- **Necesidad de un enfoque integral:** La implementación de una reducción de la jornada laboral debe ir acompañada de otras medidas y reformas para maximizar sus beneficios y minimizar posibles efectos negativos. Se necesitan estudios que analicen las sinergias y trade-offs entre la reducción de la jornada laboral y otras políticas.

Posibles explicaciones en contra de más estudios:

- **Urgencia de acción:** Algunos argumentan que ya existe suficiente evidencia para apoyar la implementación de una reducción de la jornada laboral y que se debería actuar sin más demora para abordar los problemas relacionados con el exceso de trabajo y el estrés laboral.
- **Pérdida de tiempo y recursos:** Realizar más estudios podría retrasar la implementación de una medida que podría tener beneficios significativos para los trabajadores y la sociedad.
- **Costo de los estudios:** La realización de estudios adicionales puede ser costosa y requerir tiempo y recursos que podrían destinarse a otras prioridades.

- **Suficiencia de la evidencia existente:** Quienes se oponen a más estudios podrían considerar que la evidencia existente ya es suficiente para avanzar con la implementación de la reducción de la jornada laboral, especialmente en aquellos sectores o países donde ya se han realizado estudios previos.

Por último, e interpretando las posibles explicaciones de los datos obtenidos sobre la priorización de otras políticas laborales sobre la reducción de la jornada laboral, los datos muestran que existe una mayoría relativa que considera que existen otras políticas laborales que deberían implementarse con mayor prioridad que una reducción generalizada de la jornada laboral. Si bien un porcentaje significativo está de acuerdo o parcialmente de acuerdo con esta idea, un grupo considerable también se muestra en desacuerdo o tiene dudas al respecto.

Posibles explicaciones a favor de priorizar otras políticas:

- **Necesidad de abordar múltiples desafíos:** El mercado laboral enfrenta diversos desafíos como la precariedad laboral, la informalidad, la desigualdad salarial, la falta de acceso a la capacitación y la discriminación. Algunos argumentan que se deberían enfocar esfuerzos y recursos en abordar estos problemas antes de implementar una reducción de la jornada laboral.
- **Posibles efectos negativos:** La reducción de la jornada laboral podría tener algunos efectos negativos en la productividad, los costos laborales y la competitividad de las empresas, especialmente en el corto plazo. Se considera que otras políticas podrían tener un impacto más positivo en estos aspectos.
- **Enfoque gradual:** La reducción de la jornada laboral podría ser parte de un conjunto de medidas más amplio para mejorar las condiciones laborales, en lugar de ser la única o principal medida implementada.
- **Contexto específico:** La prioridad de otras políticas laborales sobre la reducción de la jornada laboral podría variar según el contexto específico de cada país, sector o empresa.

Posibles explicaciones en contra de priorizar otras políticas:

- **Impacto en el bienestar:** La reducción de la jornada laboral tiene el potencial de mejorar significativamente el bienestar de los trabajadores, reduciendo el estrés, mejorando la salud física y mental, y aumentando la conciliación entre

la vida laboral y familiar. Se argumenta que estos beneficios podrían superar los posibles efectos negativos en otros aspectos.

- **Urgencia de acción:** Algunos consideran que la reducción de la jornada laboral es una medida necesaria para abordar el problema del exceso de trabajo y sus consecuencias negativas para los trabajadores y la sociedad. Esperar a implementar otras políticas primero podría retrasar la obtención de estos beneficios.
- **Efectos limitados de otras políticas:** Se argumenta que otras políticas laborales existentes no han logrado abordar de manera efectiva los desafíos del mercado laboral y que se necesita un cambio más radical como la reducción de la jornada laboral.
- **Prioridades de los trabajadores:** Los resultados de la encuesta sugieren que una mayoría de los trabajadores considera que la reducción de la jornada laboral debería ser una prioridad, lo que debería ser tomado en cuenta al momento de definir políticas laborales.

Por otro lado, la encuesta contaba con unas preguntas que vamos a analizar en este apartado.

Pregunta 1:

En su opinión, ¿cuáles serían los principales beneficios de reducir la jornada laboral?

Basándome en las respuestas sobre los principales beneficios de reducir la jornada laboral, he identificado las siguientes categorías principales:

1. Conciliación familiar y vida personal:

- La mayoría de los encuestados (82%) mencionaron la mejora en la conciliación de la vida familiar y personal como uno de los principales beneficios.
- Resaltan la posibilidad de dedicar más tiempo a la familia, amigos y actividades de ocio.
- Se destaca la importancia del descanso y el bienestar para un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral.

2. Bienestar y salud:

- Un 34% de los participantes mencionaron impactos positivos en la salud física y mental de los trabajadores.
- Se espera una reducción del estrés, la ansiedad y el agotamiento laboral.
- Se menciona la posibilidad de mejorar la calidad del sueño y la salud en general.

3. Productividad y rendimiento laboral:

- Un 23% de los individuos consideran que la reducción de la jornada laboral podría aumentar la productividad y el rendimiento.
- Se argumenta que trabajadores más descansados y motivados podrían ser más eficientes en sus tareas.
- Se menciona la posibilidad de optimizar el tiempo de trabajo y evitar la sobrecarga laboral.

4. Otros beneficios:

- Algunos encuestados mencionaron otros beneficios potenciales, como:
 - o Reducción del absentismo laboral (16%).
 - o Mejor ambiente laboral y relaciones entre compañeros (11%).
 - o Mayor flexibilidad y autonomía para los trabajadores (9%).
 - o Impacto positivo en el medioambiente (5%).

Pregunta 2:

En su opinión, ¿cuáles serían los principales desafíos o problemas de reducir la jornada laboral?

1. Impacto en la productividad y la gestión empresarial:

- Preocupación por la disminución de la productividad: Muchos encuestados (41%) temen que una reducción de la jornada laboral implique una disminución en la producción y la eficiencia.
- Dificultades para adaptar la gestión empresarial: Se mencionan retos como la reorganización de los horarios, la adaptación de los sistemas de evaluación de la productividad y la gestión de personal para mantener el rendimiento.
- Desigualdad en el impacto: Se teme que las pequeñas empresas sean las más afectadas por la reducción de la jornada laboral, en comparación con las grandes empresas.

2. Retos organizativos y culturales:

- Necesidad de ajustar los tiempos de trabajo: En algunos sectores, como la producción en cadena, se considera difícil ajustar los tiempos de trabajo para mantener la productividad.
- Resistencia al cambio: Se menciona la posibilidad de que algunos empleadores y trabajadores se resistan a la implementación de la jornada laboral reducida por apego a las prácticas tradicionales.

- Adaptación de la cultura empresarial: Se considera necesario un cambio en la cultura empresarial para valorar el bienestar de los trabajadores y la eficiencia del tiempo trabajado.

3. Impacto económico y financiero:

- Preocupación por la reducción de ingresos: Algunos encuestados (18%) temen que la reducción de la jornada laboral implique una disminución en los ingresos de las empresas y los trabajadores.
- Aumento de los costes laborales: Se menciona la posibilidad de que las empresas tengan que contratar más personal para compensar la reducción de horas trabajadas, lo que podría aumentar sus costes.
- Dificultades para las pymes: Se considera que las pequeñas y medianas empresas podrían tener más dificultades para asumir los costes asociados a la reducción de la jornada laboral.

4. Otros desafíos:

- Mantener los niveles de servicio al cliente: Se menciona la necesidad de encontrar formas de mantener la calidad del servicio al cliente con una jornada laboral reducida.
- Garantizar la equidad entre los trabajadores: Se considera importante implementar la reducción de la jornada laboral de manera justa y equitativa para todos los trabajadores.
- Necesidad de estudios e investigaciones: Se destaca la necesidad de realizar más estudios e investigaciones sobre los impactos a largo plazo de la reducción de la jornada laboral.

Pregunta 3:

¿Qué medidas complementarias considera necesarias para que la reducción de la jornada laboral sea exitosa?

1. Implementación gradual y adaptada:

- Periodo de ajuste: Muchos encuestados (23%) proponen un periodo de transición gradual para que las empresas y los trabajadores se adapten a la nueva jornada laboral.
- Flexibilidad y adaptabilidad: Se destaca la importancia de la flexibilidad en la implementación, considerando las características de cada sector, empresa y puesto de trabajo.

- Enfoque experimental: Se sugiere realizar proyectos piloto o pruebas en algunas empresas antes de una implementación generalizada.

2. Medidas organizativas y de gestión:

- Reorganización del trabajo: Se considera necesario reestructurar los procesos de trabajo para optimizar el tiempo y mejorar la eficiencia.
- Gestión del rendimiento: Se propone implementar sistemas de medición de la productividad basados en objetivos y resultados, en lugar de horas trabajadas.
- Adaptación de la cultura empresarial: Se resalta la importancia de un cambio en la cultura organizacional que valore el bienestar de los trabajadores y la eficiencia del tiempo trabajado.

3. Incentivos y motivación:

- Trabajo por objetivos: Se propone un sistema de remuneración basado en objetivos y resultados, en lugar de horas trabajadas.
- Flexibilidad horaria: Se sugiere implementar medidas de flexibilidad horaria para que los trabajadores puedan conciliar mejor su vida personal y laboral.
- Reconocimiento y recompensa: Se destaca la importancia de reconocer y recompensar el trabajo eficiente y productivo.

4. Apoyo a las empresas y trabajadores:

- Ayudas económicas: Se propone brindar apoyo financiero a las empresas para cubrir los costes asociados a la reducción de la jornada laboral.
- Formación y capacitación: Se considera necesario ofrecer formación y capacitación a los trabajadores para adaptarse a la nueva forma de trabajar.
- Diálogo social y negociación colectiva: Se resalta la importancia del diálogo entre empresas, trabajadores y representantes para encontrar soluciones consensuadas.

5. Otras medidas:

- Reducción de la jornada partida: Algunos encuestados (14%) proponen eliminar la jornada partida para mejorar la conciliación familiar y la productividad.
- Ampliación de plantillas: Se sugiere contratar más personal para compensar la reducción de horas trabajadas por empleado.

Pregunta 4:

Comentarios adicionales sobre la posible reducción de la jornada laboral:

1. Impacto en la producción y la productividad:

Preocupación por la disminución de la producción: Algunos comentarios (14%) expresan la preocupación de que la reducción de la jornada laboral pueda llevar a una disminución en la producción y la eficiencia. Se menciona la posibilidad de que haya tiempos muertos entre turnos o que los trabajadores se esfuercen por cumplir con la misma cantidad de trabajo en menos tiempo.

Potencial para aumentar la productividad: Otros comentarios (9%) sugieren que la reducción de la jornada laboral podría aumentar la productividad al reducir el estrés, el cansancio y el absentismo laboral. Se menciona que los trabajadores más descansados y motivados podrían ser más eficientes en sus tareas.

2. Comparación con otros países:

Ejemplos positivos: Se mencionan países como Holanda como ejemplos de naciones con jornadas laborales más cortas y mayor productividad. Se destaca que la reducción de la jornada laboral no tiene que ir en detrimento de la economía.

Comparación con Europa: Se resalta que España es uno de los países de la Unión Europea con mayor número de horas trabajadas y menor productividad. Se sugiere seguir el modelo europeo en este aspecto.

3. Impacto en los trabajadores:

Mejora en la conciliación y el bienestar: Se menciona que la reducción de la jornada laboral podría tener un impacto positivo en la conciliación familiar y personal de los trabajadores, permitiéndoles dedicar más tiempo a sus familias, ocio y actividades personales.

Mayor motivación y compromiso: Se sugiere que la reducción de la jornada laboral podría aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores, al mejorar su equilibrio entre la vida laboral y personal.

Reducción del estrés y el absentismo: Se menciona que la reducción de la jornada laboral podría disminuir el estrés, el cansancio y el absentismo laboral, mejorando la salud física y mental de los trabajadores.

4. Implementación y adaptación:

Necesidad de un enfoque gradual: Se sugiere que la reducción de la jornada laboral se implemente de forma gradual y adaptada a las diferentes realidades de las empresas y los sectores económicos.

Importancia de la flexibilidad: Se destaca la importancia de la flexibilidad en la implementación, considerando las necesidades de las empresas y los trabajadores.

Diálogo social y negociación colectiva: Se resalta la importancia del diálogo entre empresas, trabajadores y representantes para encontrar soluciones consensuadas.

CONCLUSIONES

Los resultados de la encuesta y los comentarios adicionales sobre la posible reducción de la jornada laboral nos presentan un panorama esperanzador. Si bien es cierto que existen desafíos que deben abordarse, las oportunidades que presenta esta medida son innegables.

Es importante destacar que la reducción de la jornada laboral no se trata únicamente de trabajar menos horas, sino de trabajar de manera más inteligente y eficiente. Diversos estudios han demostrado que una menor jornada laboral puede conducir a una mayor productividad, gracias a trabajadores más descansados, motivados y comprometidos.

Más allá de la productividad, la reducción de la jornada laboral tiene un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores. Al contar con más tiempo libre, las personas pueden dedicar más tiempo a sus familias, amigos, hobbies y actividades de ocio. Esto se traduce en una mejor salud física y mental, menores niveles de estrés y una mayor satisfacción con la vida en general.

La reducción de la jornada laboral obligará a las empresas a repensar sus modelos de organización y gestión del trabajo. Esto puede conducir a la implementación de nuevas tecnologías, procesos más eficientes y formas de trabajo más flexibles. En definitiva, se trata de una oportunidad para que las empresas se adapten a las nuevas realidades y se vuelvan más competitivas.

Es cierto que la implementación de la reducción de la jornada laboral requiere de un enfoque integral y adaptado a las realidades de cada sector y empresa. Se deben considerar cuidadosamente los posibles impactos negativos y desarrollar estrategias para mitigarlos. Sin embargo, los desafíos no deben opacar el enorme potencial que esta medida tiene para mejorar la vida de los trabajadores, las empresas y la sociedad en su conjunto.

La reducción de la jornada laboral no es una utopía, sino una realidad que ya se está implementando con éxito en varios países. Es un paso necesario hacia un futuro del trabajo más justo, sostenible y equilibrado, donde las personas puedan disfrutar de una vida plena y significativa más allá del trabajo.

En definitiva, la reducción de la jornada laboral no es solo una cuestión de horas trabajadas, sino de un cambio de paradigma en la forma en que vivimos y trabajamos. Es una oportunidad para construir un futuro más humano, próspero y sostenible para todos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arnal, E., & Muñoz de Bustillo, R. (2019). Precariedad laboral y calidad del empleo en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 167, 67-88.

Alonso, L. (1999). *La legislación laboral en España: De la dictadura a la democracia*. Madrid: Editorial Complutense.

Cabrera, M. (1993). *Historia de las relaciones laborales en España*. Barcelona: Editorial Crítica.

Espina, A. (2001). *Trabajo y sociedad en la España contemporánea*. Madrid: Alianza Editorial.

González, F. (2006). *La Revolución Industrial y sus consecuencias laborales en España*. Sevilla: Editorial Universidad de Sevilla.

Martínez, P. (2018). *Nuevas formas de trabajo y su impacto en la jornada laboral*. Madrid: Fundación Alternativas.

García-Mainar, I., & Montuenga, V. M. (2019). Generational differences in job satisfaction: The case of Spain. *Social Indicators Research*, 144(2), 807-826.

González, P., & Gómez, A. (2020). Transformación digital y empleo: Impacto en el mercado laboral en España. *Economía Industrial*, 417, 75-85.

Martínez-Pastor, J. I., & Verdugo, G. (2020). La igualdad de género en el mercado laboral español: Avances y desafíos. *Papeles de Economía Española*, 164, 48-67.

Miguélez, F., & Prieto, C. (2021). Teletrabajo y nuevas formas de empleo en España: Retos y oportunidades. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 144, 123-140.

Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2012). Positive organizational psychology: The role of positive psychology in the development of healthy and resilient organizations. *Papeles del Psicólogo*, 33(2), 68-75.

Referencias Bibliográficas

CEOE. (2022). Informe sobre la evolución de la jornada laboral en España. Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). Encuesta de Población Activa, resultados anuales. INE.

Ministerio de Política Territorial y Función Pública. (2021). Medidas de conciliación y corresponsabilidad en la Administración Pública.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su impacto en el sector industrial y de la construcción.

Coote, A., Franklin, J., & Simms, A. (2020). *The Case for a Four Day Week*. Polity Press.

Eurofound. (2021). Working conditions and sustainable work: An analysis using the European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union.

OCDE. (2020). *OECD Economic Surveys: Germany 2020*. OECD Publishing.

PSOE. (2023). Programa Electoral 2023: Hacia una Economía del Bienestar. Partido Socialista Obrero Español.

Sumar. (2023). Plan de Acción para la Sostenibilidad y la Responsabilidad Social. Sumar.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). Iniciativas de apoyo a pymes en la transición a la jornada laboral reducida.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). (2022). Impacto de la reducción de la jornada laboral en la competitividad empresarial. CEOE.

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). (2022). Análisis de las condiciones laborales y el riesgo de subempleo en España. CIS.

Fundación Alternativas. (2023). La equidad en la reducción de la jornada laboral: Retos y oportunidades. Fundación Alternativas.

Instituto de Estudios Económicos (IEE). (2021). Evaluación económica de la reducción de la jornada laboral en España. IEE.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2023, diciembre 21). Población activa según ocupación.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (s. f.). OECD.Data.

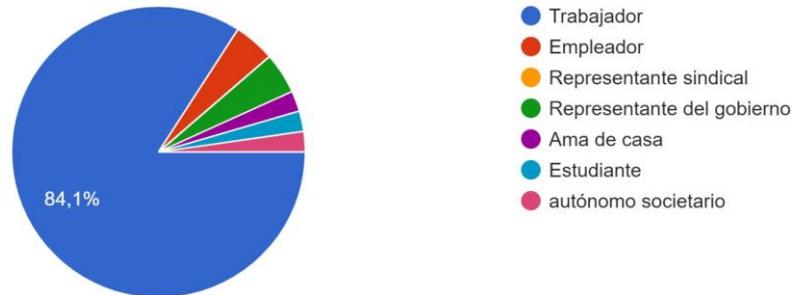
Ministerio de Trabajo y Economía Social (s. f.). Ministerio de Trabajo y Economía Social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS VISUALES

¿A qué grupo de interés pertenece? [Figura 1]

¿A qué grupo de interés pertenece?

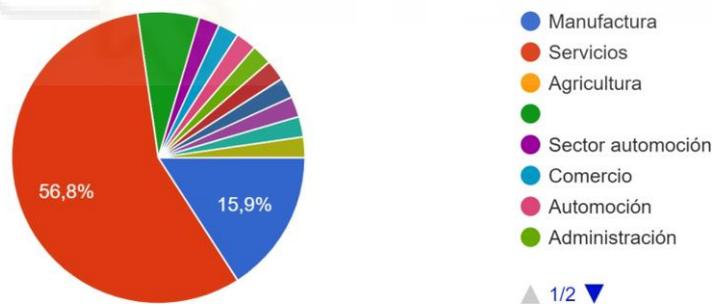
44 respuestas



¿En qué sector económico trabaja?[Figura 2]

¿En qué sector económico trabaja?

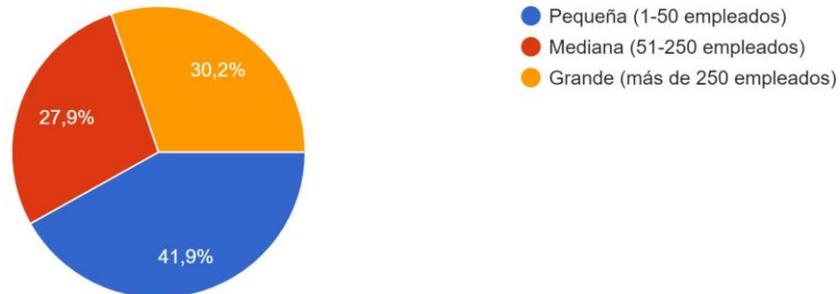
44 respuestas



¿Cuál es el tamaño de su empresa? [Figura 3]

¿Cuál es el tamaño de su empresa?

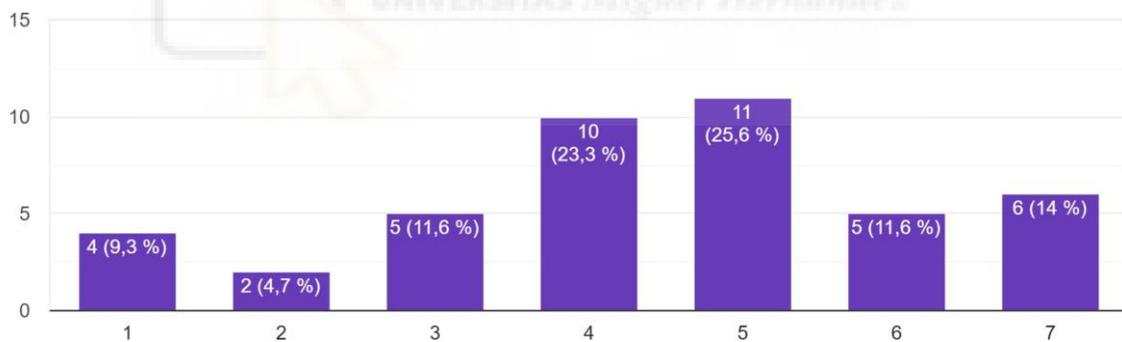
43 respuestas



Grado de acuerdo con que esté estipulado en España la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual [Figura 4]

Grado de acuerdo con que esté estipulado en España la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en 40 horas semanales de trabajo efectivo d...to anual: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

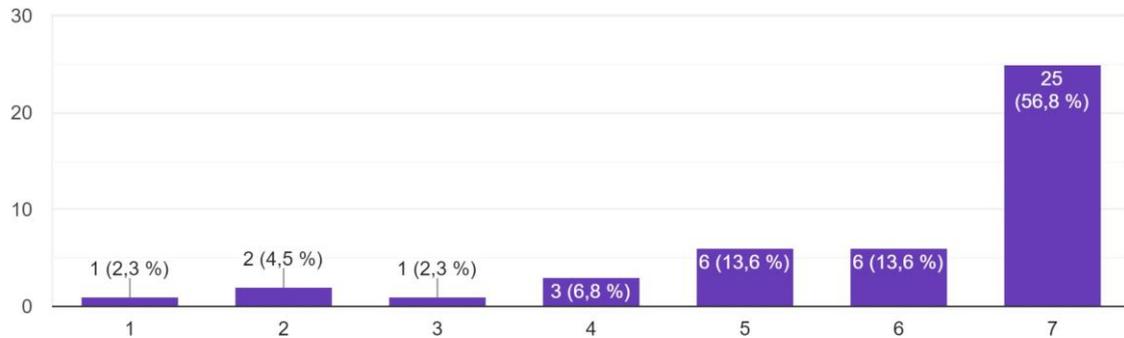
43 respuestas



Grado de acuerdo con la homogeneización de la jornada laboral a 37,5 horas semanales en España [Figura 5]

Grado de acuerdo con la homogeneización de la jornada laboral a 37,5 horas semanales en España: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

44 respuestas



Percepción del impacto de la reducción de la jornada laboral a 37,5 en la productividad de su empresa [Figura 6]

Percepción del impacto de la reducción de la jornada laboral a 37,5 en la productividad de su empresa:

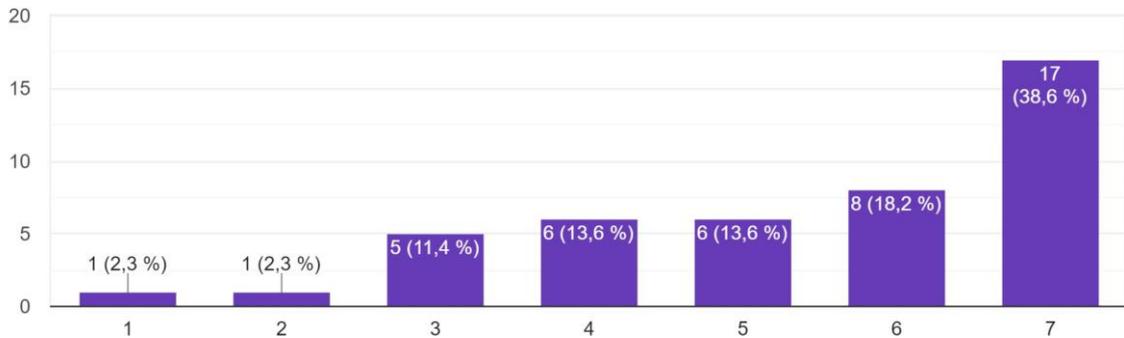
44 respuestas



Percepción del impacto en la productividad la homogeneización de la jornada laboral a 37,5 horas semanales a nivel genérico [Figura 7]

Percepción del impacto en la productividad la homogeneización de la jornada laboral a 37,5 horas semanales a nivel genérico: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

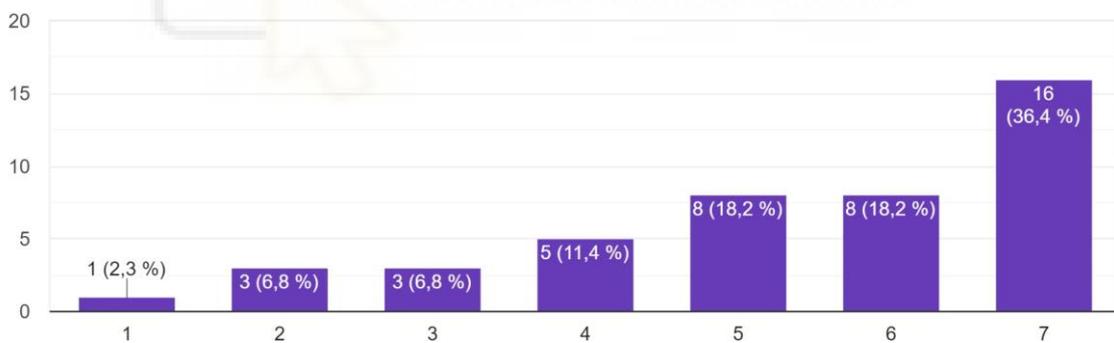
44 respuestas



Percepción del impacto en la productividad a nivel Nacional [Figura 8]

Percepción del impacto en la productividad a nivel Nacional: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

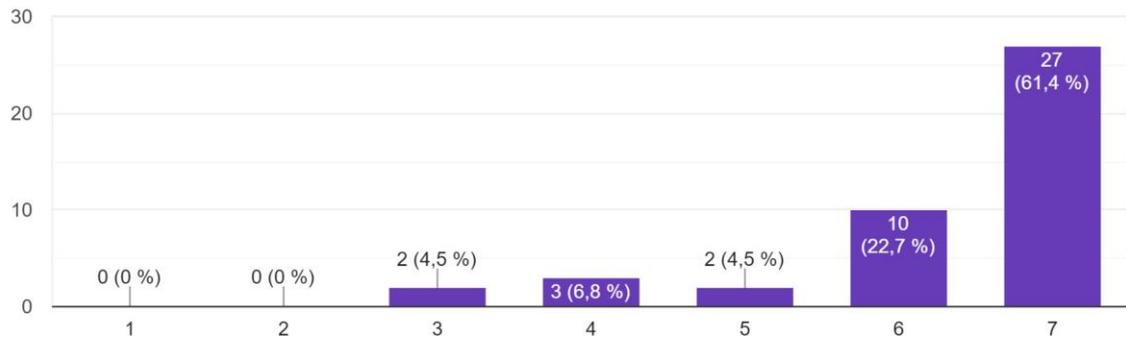
44 respuestas



Percepción del impacto en el bienestar físico de los trabajadores [Figura 9]

Percepción del impacto en el bienestar físico de los trabajadores: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

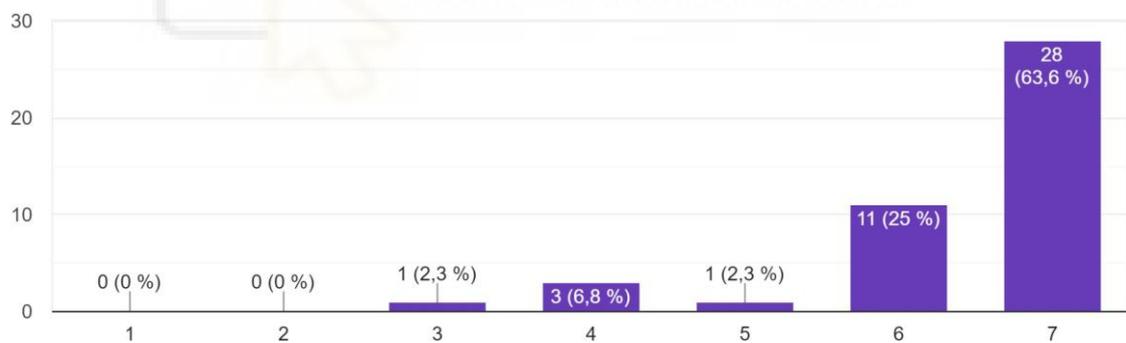
44 respuestas



Percepción del impacto en el bienestar mental de los trabajadores [Figura 10]

Percepción del impacto en el bienestar mental de los trabajadores: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

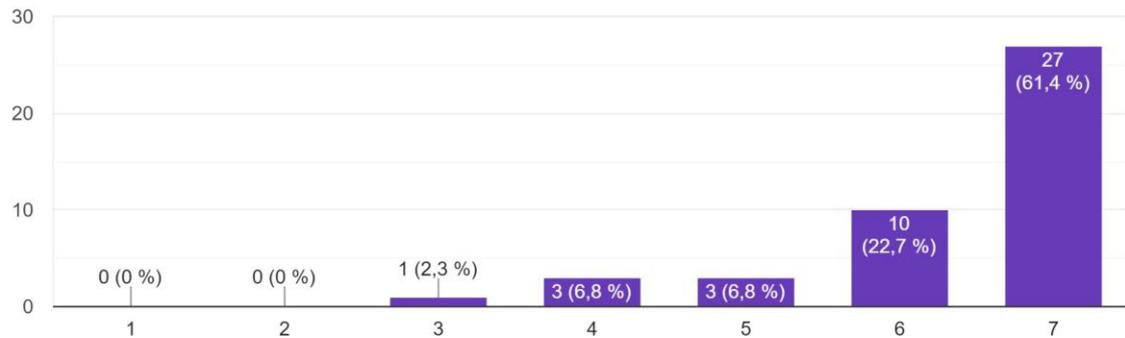
44 respuestas



Percepción del impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores [Figura 11]

Percepción del impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

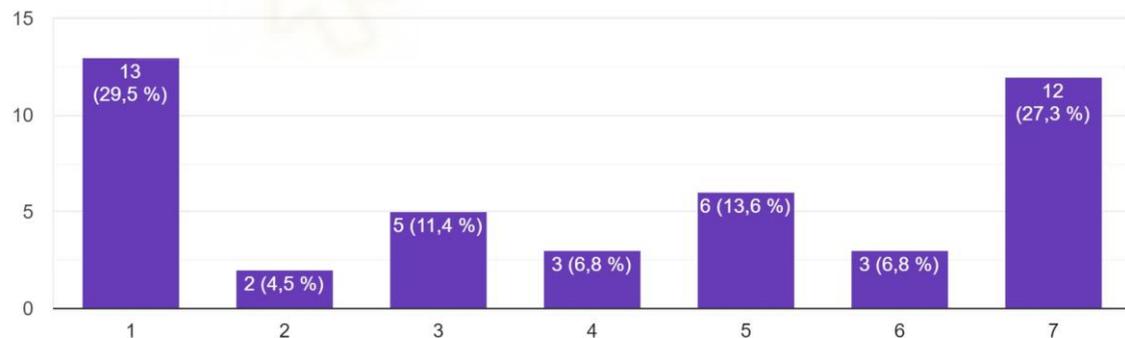
44 respuestas



Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral debería ser opcional para las empresas [Figura 12]

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral debería ser opcional para las empresas: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

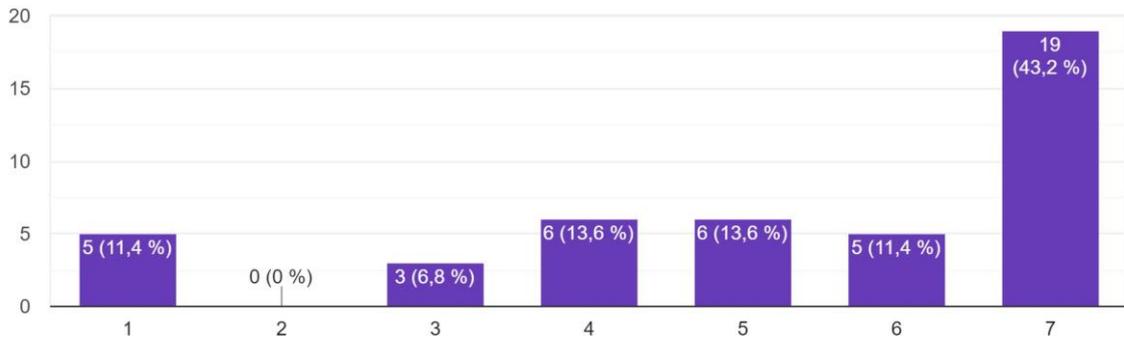
44 respuestas



Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral debería ser obligatoria por ley [Figura 13]

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral debería ser obligatoria por ley: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

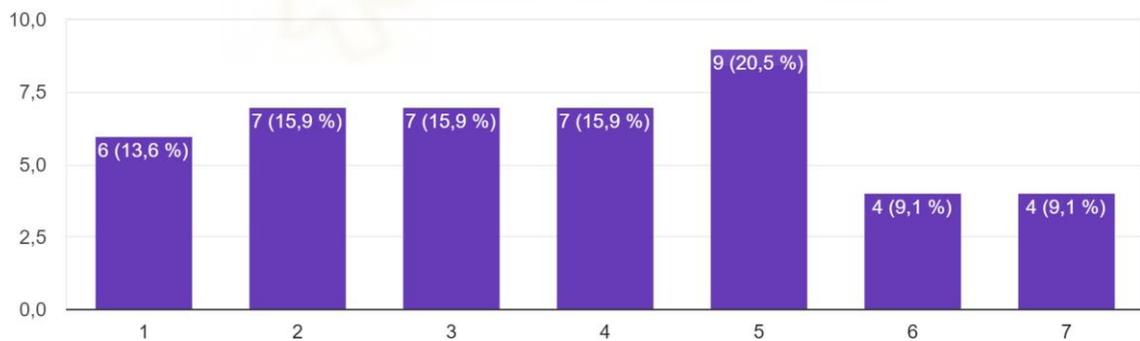
44 respuestas



Percepción del impacto económico en las pequeñas empresas [Figura 14]

Percepción del impacto económico en las pequeñas empresas: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

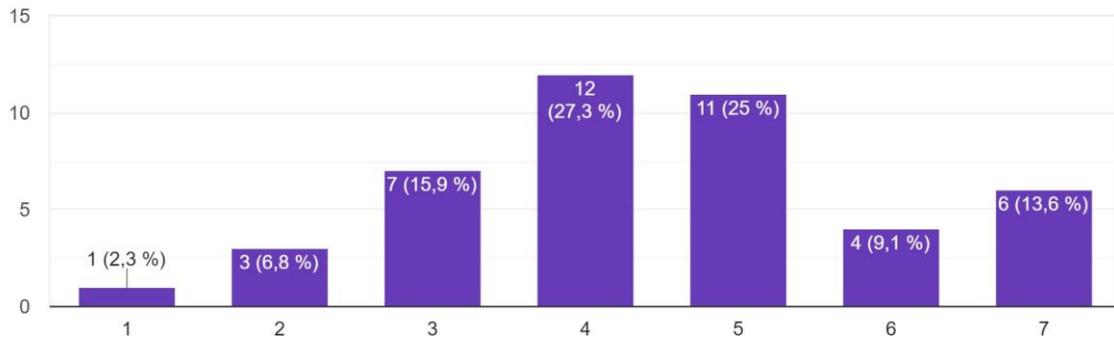
44 respuestas



Percepción del impacto económico en las medianas empresas [Figura 15]

Percepción del impacto económico en las medianas empresas: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

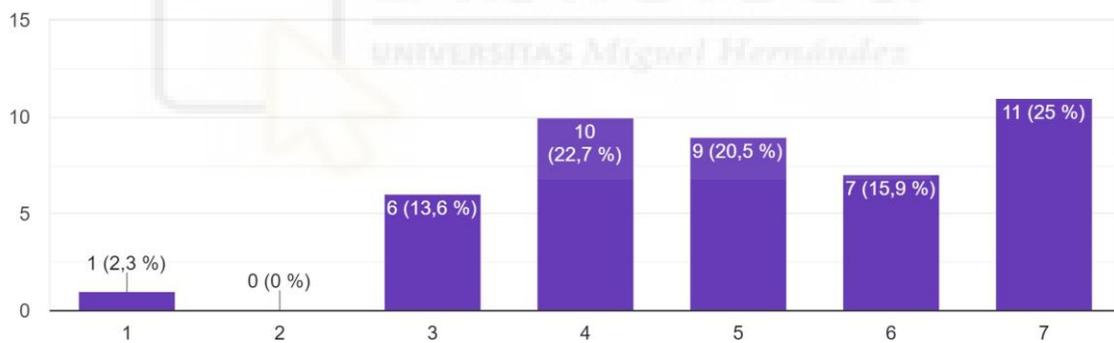
44 respuestas



Percepción del impacto económico en las grandes empresas [Figura 16]

Percepción del impacto económico en las grandes empresas: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

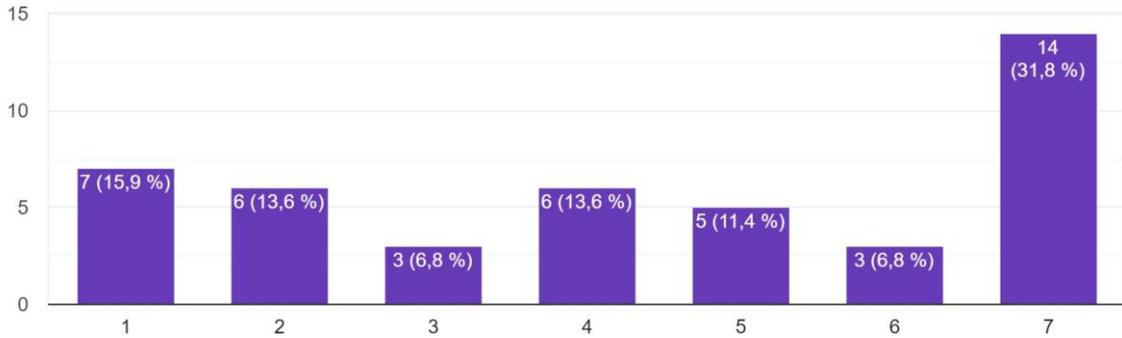
44 respuestas



Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral puede ayudara reducir el desempleo [Figura 17]

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral puede ayudar a reducir el desempleo: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

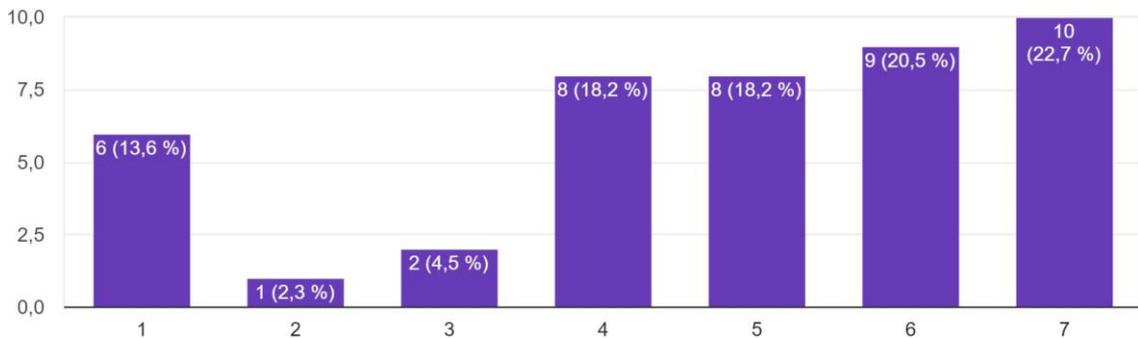
44 respuestas



Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral mejorará la competitividad de las empresas [Figura 18]

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral mejorará la competitividad de las empresas: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

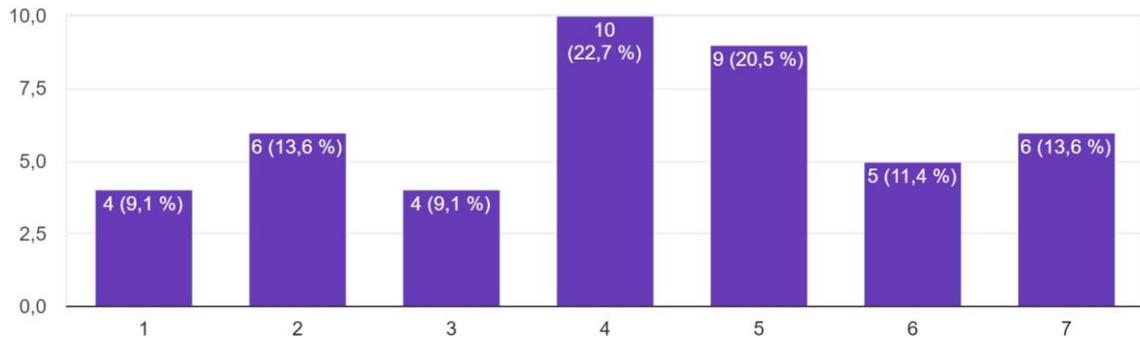
44 respuestas



Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral puede atraer más inversiones extranjeras [Figura 19]

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral puede atraer más inversiones extranjeras: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

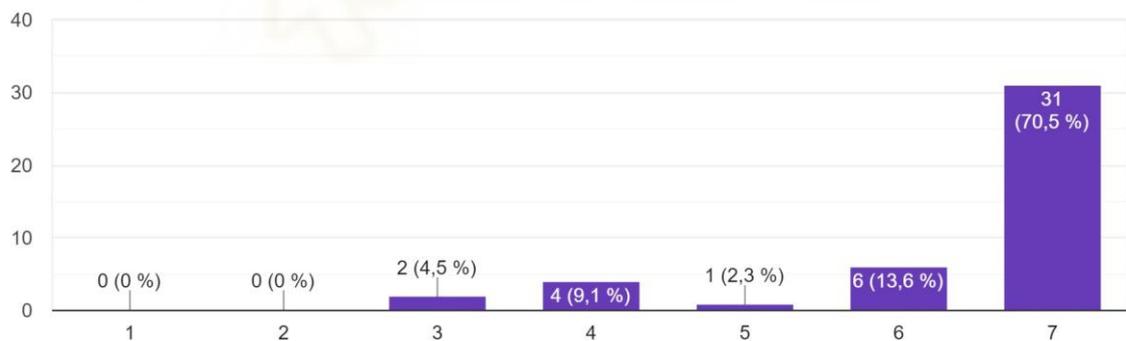
44 respuestas



Percepción del impacto en la conciliación entre la vida laboral y familiar [Figura 20]

Percepción del impacto en la conciliación entre la vida laboral y familiar: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

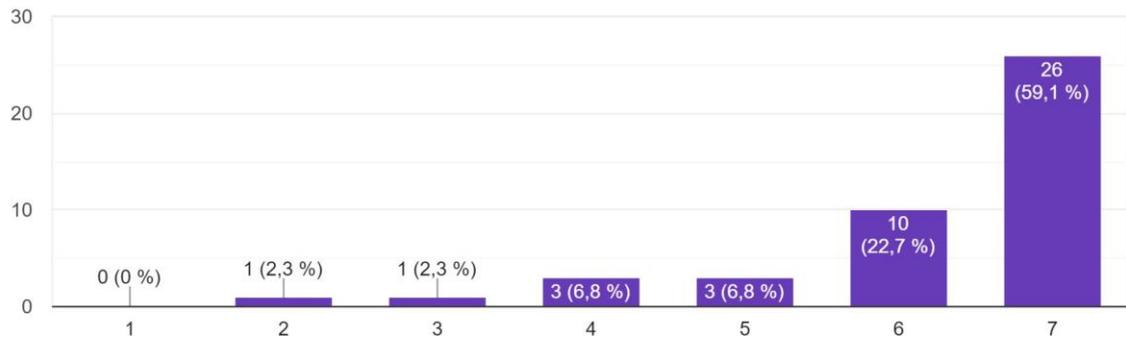
44 respuestas



Percepción del impacto en la salud general de los trabajadores [Figura 21]

Percepción del impacto en la salud general de los trabajadores: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

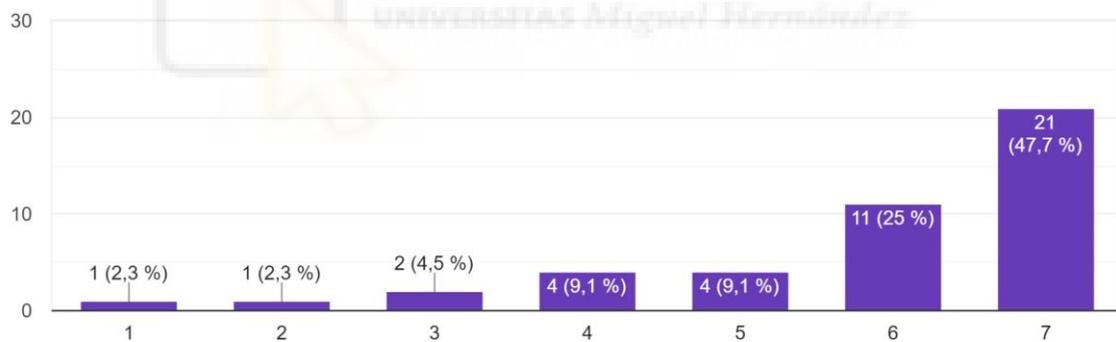
44 respuestas



Percepción del impacto en la reducción del estrés laboral [Figura 22]

Percepción del impacto en la reducción del estrés laboral: 1 (Muy negativo) a 7 (Muy positivo)

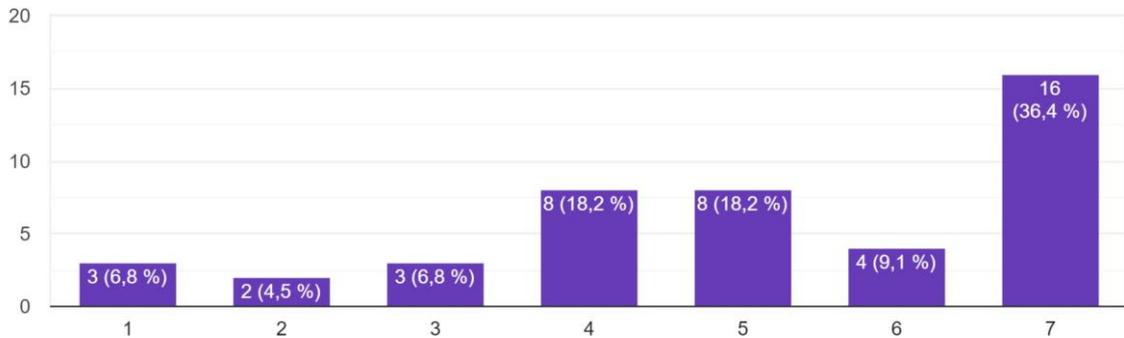
44 respuestas



Grado de acuerdo con que se deberían realizar más estudios antes de implementar la medida [Figura 23]

Grado de acuerdo con que se deberían realizar más estudios antes de implementar la medida: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

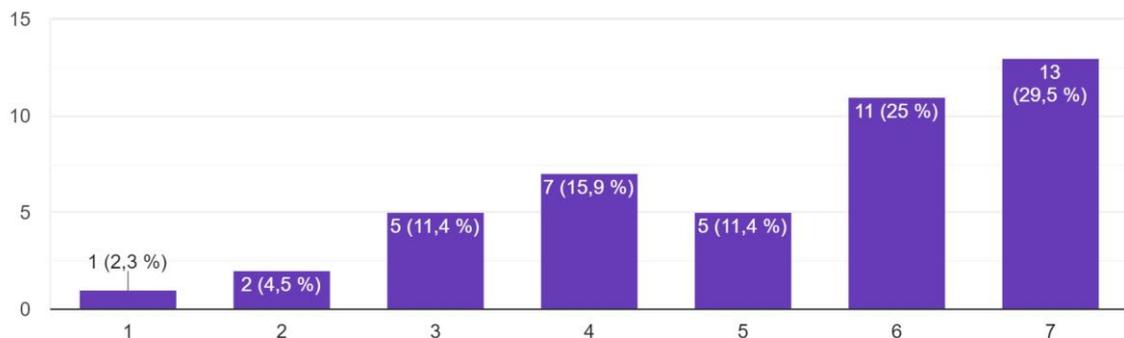
44 respuestas



Grado de acuerdo con que otras políticas laborales deberían tener prioridad sobre la reducción de la jornada laboral [Figura 24]

Grado de acuerdo con que otras políticas laborales deberían tener prioridad sobre la reducción de la jornada laboral: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

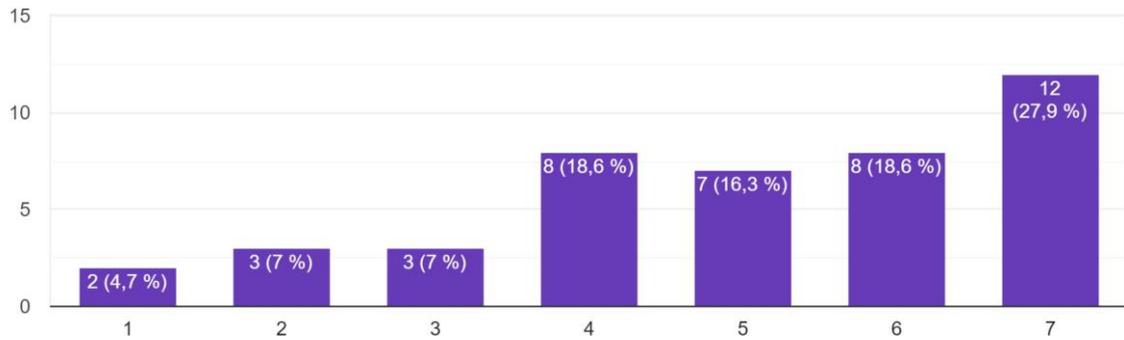
44 respuestas



Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral contribuirá a un desarrollo sostenible [Figura 25]

Grado de acuerdo con que la reducción de la jornada laboral contribuirá a un desarrollo sostenible: 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo)

43 respuestas



No procede [Figura 26]

No procede [Figura 27]

No procede [Figura 28]

No procede [Figura 29]



