nº 39 (2º Trimestre 2024)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España[1]

Implications of the reduction of working hours in Spain

Natalia Arias Pérez *Economista del gabinete económico confederal de CCOO*

Daniel Pérez del Prado *Catedrático Acreditado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad Carlos III de Madrid*
https://orcid.org/0000-0001-7106-6769

Cita Sugerida: ARIAS PÉREZ, N. y PEREZ DEL PRADO, D.: «Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 39 (2024): 275-292.

Resumen

El presente artículo tiene por objeto analizar las implicaciones de la propuesta para la reducción de la jornada máxima a 37 horas y media semanales desde el prisma del empleo, pero sobre todo, desde la perspectiva sobre la que ha sido formulada, es decir, de la mejora de las condiciones de trabajo y del bienestar, en particular, en relación con la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.

Abstract

This article aims to analyse the implications of the proposal to reduce the maximum working hours to 37 and a half hours per week, focusing on employment implications but particularly from the perspective of improving working conditions and well-being. It addresses specifically how this proposal aims to enhance work-life balance and family conciliation.

Palabras clave

tiempo de trabajo; jornada máxima; empleo; productividad

Keywords

working time; maximum working day; job; productivity

1. EL DEBATE EN TORNO A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Desde finales de la década de los 70, se viene poniendo el foco en las políticas de reparto del trabajo como una posible vía para solucionar el problema del desempleo o, si se prefiere, la incapacidad de las economías occidentales para alcanzar el pleno empleo. Si los tiempos del pleno empleo han desaparecido, si el presente y el futuro es el del empleo escaso, se dice, entonces es necesario que aprendamos a repartir la escasez[2].

Desde el lado contrario, haciendo frecuentemente referencia a casos significativos como el francés o el alemán, se aduce que las políticas de reparto de trabajo no tienen por qué conducir necesariamente a un mayor empleo[3]. Esto se explica a través de la denominada como "falacia de la cantidad fija de trabajo" (*lump of labour fallacy*) que, en pocas palabras, podría describirse por la creencia errónea de que la cantidad de trabajo está dada o, si se prefiere, determinada exógenamente. Por el contrario, ésta dependería de muchos otros factores, de tal suerte que la reducción de horas trabajadas podría ser compensada por algún otro elemento sin que se incremente el empleo. Por ejemplo, si la disminución de la jornada es cubierta con una mayor producción por parte del factor trabajo, es decir, por un incremento de la productividad, entonces no hay necesidad de cubrir el tiempo que se deja de trabajar por un puesto adicional, con lo que la reducción del tiempo de trabajo no se

[1] Este trabajo forma parte del proyecto de investigación "Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital" (RTI2018-094547-B-C21) y "Gestión algorítmica e igualdad de oportunidades en la empresa (AlgoEquality)" (TED2021-130325A-I00).

[2] Gaggi, M.; Narduzzi, E., *Pleno desempleo*, Lengua de Trapo, 2009.

[3] Layard, P. R. G.; Nickell, S. J.; Jackman, R., *La crisis del paro*, Alianza, Madrid, 1996, p. 111.

traduce en un incremento del empleo o una reducción del paro. Desde las posturas más extremas de esta tesis, se ha subrayado que podría producirse incluso el efecto contrario, es decir, una destrucción de puestos de trabajo como consecuencia del incremento del coste laboral unitario[4].

Por cierto, que, a este respecto, se ha destacado cómo, curiosamente, el debate en torno a la reducción de jornada ha estado prácticamente ausente del relativo al impacto de la digitalización sobre el empleo[5]. Sorprende dadas las evidentes conexiones entre tecnología y tiempo de trabajo, una idea que no es nueva. Recuérdese el célebre pronóstico que realizara Keynes sobre el modo en que el progreso tecnológico influiría sobre el empleo en un tiempo en el que los presentes desarrollos técnicos y digitales eran inimaginables. Entonces vaticinó que la sociedad de nuestra época sería, como consecuencia de los avances tecnológicos y de la inversión, una en la que el trabajo tendría un papel muy reducido («turnos de tres horas o semanas de quince»), en el camino hacia la sociedad del ocio y el bienestar[6]. Pues bien, en la actualidad, algunos autores han retomado aquella idea, pero no para proponer medidas en el ámbito del tiempo del trabajo o, más concretamente, del reparto del empleo, sino del lado de la protección social, probablemente porque se hacen desde un prisma mucho más catastrófico. Remediar los problemas del desempleo masivo y de la desigualdad derivados de la digitalización requerirá, a juicio de estas posturas, la adopción de medidas nunca antes aplicadas, como el llamado "dividendo robot"[7] o la renta básica[8]. Nada se ha dicho, sin embargo, de qué hacer con el tiempo de trabajo.

Sea como fuere, retornando a los factores que determinan que las medidas de reparto de trabajo sean o no efectivas, reviste especial significación el salario, ya que, para algunos, si la reducción del tiempo de trabajo no va acompañada de un aumento salarial proporcional que estimule el consumo y con ello la demanda, no pueden generarse puestos de trabajo[9]. Desde la perspectiva económica opuesta, por el contrario, se ha dicho que la reducción de las horas de trabajo puede llevar aparejada un incremento paralelo del coste laboral unitario (el coste de la productividad del trabajo), al producirse menos al mismo salario, lo que a su vez implicaría un aumento del precio, una disminución de la demanda del producto y, finalmente, menor contratación de mano de obra[10].

Esta aproximación se ha visto enriquecida en los últimos tiempos, aunque teniendo en cuenta una variable de no menor importancia, que es la distribución de renta y riqueza. En efecto, en un contexto en el que, con carácter general, los salarios se vienen incrementando menos que la productividad, la reducción del tiempo de trabajo contribuiría a un reparto más equilibrado y eficiente. Sobre esto volveremos más adelante.

En suma, como los distintos factores intervinientes en el mercado de trabajo están interrelacionados, la potencial incidencia en uno de ellos puede resultar finalmente compensado por

[4] Arellano, A.; García, J. R.; Ulloa, C., *Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial*, BBVA Research, 2023.

[5] Ruesga Benito, S. M., «El trabajo del futuro: más ocupación y menos jornada laboral», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 21, 2019, pp. 25-41.

[6] Keynes, J. M., «Las posibilidades económicas de nuestros nietos», en Estefanía, J. (ed.) *Keynes. Las posibilidades económicas de nuestros nietos. Siete Ensayos de Persuasión.*, Taurus, Madrid, 2015, p. 123.

[7] Brynjolfsson, E.; McAfee, A., «Will Humans Go the Way of Horses», *Foreign Affairs*, vol. 94, 2015, pp. 8-14.

[8] Ford, M. R., *El auge de los robots: la tecnología y la amenaza de un futuro sin empleo*, Paidós, Barcelona, 2016. Van Parijs, P., «Basic Income: A Simple and Powerful Idea for the Twenty-First Century», *Politics & Society*, vol. 32, 1, 2004, SAGE Publications Inc, pp. 7-39.

[9] Lavoie, M., *Introduction to post-Keynesian economics*, Palgrave Macmillan, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, New York, 2006, pp. 104-107.

[10] Recio Andreu, A., *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*, Icaria, Barcelona, 1997, pp. 221-246.

la influencia que ejercen otros sobre aquél, determinando efectos finales nulos sobre el empleo[11]. Esto no pone en tela de juicio las políticas de reparto de trabajo como instrumento de fomento del empleo, pero sí subraya que el planteamiento es más complejo que el que aparentemente parece.

Aun así, se trata de un tema recurrente, no poco controvertido, que resurge frecuentemente con las crisis económicas, bien sea a través de propuestas tendentes a la reducción de la jornada máxima, bien a través de otras que persiguen la potenciación del trabajo a tiempo parcial. Ésta última, con una aparente mejor aceptación en nuestros días, constituye también una forma de "reparto" del empleo[12], por lo que le serían predicables los argumentos anteriores en lo que hace a su capacidad para generar empleo[13]. Lo que no es tan frecuente es que el debate se suscite en plena fase expansiva, como ocurre en la actualidad.

En efecto, como es sabido, el actual Ejecutivo ha introducido en el Plan Anual Normativo para el presente año[14] la remisión a las Cortes de un Proyecto de Ley por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de reducción de la jornada de trabajo y de permisos, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Su objetivo es reducir la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial, para establecerla en 37 horas y media semanales. De acuerdo con el plan gubernamental, su aplicación se produciría de forma progresiva reduciéndose hasta las 38 horas y media semanales, en 2024, y culminándose el proceso en 2025.

El contexto en que se formula la propuesta es muy diferente al de otros momentos. Aunque España mantiene tasas de desempleo elevadas debido al fuerte impacto de la Gran Recesión, lo cierto es que el fuerte crecimiento económico y del empleo han situado al país en una situación impensable hace una década: la afiliación ha superado por primera vez el nivel de los 21 millones; las previsiones de crecimiento del PIB se sitúan en el 2,1% para este año, más del doble del estimado para la eurozona (0,8%) y del 1,9% para 2025; y la tasa de paro se reduciría hasta rondar o incluso bajar del 11 en este último año[15]. En el ámbito comparado, aunque las turbulencias de los diferentes conflictos bélicos en curso y el bajo crecimiento de las principales economías de la zona euro (la previsión para Alemania, para este año, es de apenas un 0,1%) amenazan la bonanza económica, lo cierto es que, en lo que respecta al empleo, la situación en nada se parece a otros momentos en que se ha planteado este debate: la tasa de desempleo se sitúa, de media, en 6% en la Unión, cinco décimas más en eurozona,

[11] Sobre esta cuestión en general, Ibid. Llega también a esta misma conclusión, Malo de Molina, J. L., «Reflexiones sobre el desempleo», *Papeles de economía española*, 26, 1986, pp. 261-263.

[12] Otras formas de políticas de reparto del tiempo de trabajo son la jubilación a tiempo parcial, para la que se han venido reduciendo las posibilidades de acceso fundamentalmente por motivos económicos, es decir, de sostenibilidad financiera del sistema de pensiones; y las reducciones temporales, remuneradas, por razón de formación o contratación simultánea de un paro. Fina Sanglas, L.; Pérez Infante, J. I., «Las políticas de reparto de trabajo», *Cuadernos de Información económica*, 150, 1999, p. 36.

[13] Roca Jusmet, J., «Reflexiones sobre el desempleo masivo: análisis y políticas», en de Juan Asenjo, O., Roca Jusmet, J., Toharia Cortés, L. (eds.) *El desempleo en España: tres ensayos críticos*, Universidad de Castilla La Mancha, Cuenca, 1996 ((Estudios; 30)), pp. 85-87. A pesar de ello, el autor se muestra partidario de la reducción de la jornada máxima, si bien acompañada de otras medidas de apoyo desde las políticas macroeconómica y de empleo. Otros autores, rechazando la posibilidad general de que la reducción de la jornada baste simplemente para generar empleo, sí han considerado el efecto positivo que pueden tener determinadas medidas de reparto de trabajo, como el tiempo parcial. Fina Saglàs, L, *El reto del empleo*, McGraw-Hill, Madrid, 2001, pp. 31-44.

[14] Plan Anual Normativo 2024, p. 78. https://www.mpr.gob.es/prencom/notas/Documents/2024/260324-plan-anual-normativo-2024.pdf

[15] Comisión Europea, Winter Forecast 2024 for Spain.

lo que coloca a buena parte del continente en pleno empleo y, en muchos países y para muchas actividades, incluso en España, con escasez de mano de obra.

De ahí que, probablemente, el debate sobre la reducción de la jornada máxima no se haya puesto en esta ocasión encima de la mesa como una especie *sui generis* de política de empleo, sino más bien como una forma de mejora de las condiciones de trabajo y de impulso la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo[16]. En este sentido, al menos, fue expuesta la medida por la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social en sede parlamentaria: «vamos a reducir el tiempo de trabajo para aumentar algo fundamental, el tiempo de vida. Estamos en el primer cuarto del siglo XXI. Lo digo para que tengamos en cuenta que hay tecnología suficiente, que los modelos productivos han cambiado, que vivimos en momentos que permiten algunos cambios. Con ello vamos a mejorar la compatibilidad del tiempo de trabajo con el resto de los usos del tiempo, pero desde un reparto equilibrado de las tareas de cuidados, al tiempo que también con los con los tiempos de formación — si alguien quiere formarse—, de ocio o bien de participación social. Esto es clave en una sociedad»[17].

Incluso, en un plano muy próximo, aunque distinto, también se ha venido a justificar la propuesta desde un punto de vista redistributivo. Así, en vez de enfocar la viabilidad de la medida sobre la base de la productividad del factor trabajo, en la misma comparecencia, el ejecutivo lo justificó desde la perspectiva de cómo se ha venido repartiendo las ganancias derivadas de una mayor productividad: «La semana pasada conocíamos el diferencial negativo de productividad en España, 7,3 puntos de diferencia. De esto no se quiere hablar, pero hay que hacerlo porque la mejora del mercado de trabajo hoy tiene que ver con la mejora de la productividad en nuestro país. Pero tenemos que hacer algo clave y es mejorar la productividad. ¿Para qué? Para tener un reparto justo en la misma, precisamente con la reducción del tiempo del trabajo. Les voy a dar un dato, desde el año 1995 al año 2022 la productividad en España creció el 15,3 %, insisto, el 15,3, mientras que los salarios lo han hecho al 1,2. Como ven ustedes, alguien gana y alguien pierde y en el primer cuarto de siglo XXI esto hay que corregirlo. Es exactamente lo mismo que la participación de las rentas salariales en la renta nacional, esta distribución es profundamente desigual. Por tanto, esta medida de reducir la jornada laboral es clave para mejorar también la productividad en nuestro país»[18].

El presente trabajo tiene por objeto analizar las implicaciones de esta propuesta teniendo en cuenta esta nueva perspectiva desde la que ha sido formulada, lo que no excluye abordar algunos argumentos clásicos en este largo debate acerca de los efectos benéficos y perniciosos de reducir la jornada de máxima de trabajo. Para ello, dedicaremos el próximo apartado a analizar cómo ha evolucionado la jornada laboral y la productividad en nuestro país y en qué medida la reforma impactaría en esa tendencia. A continuación, aprovecharemos las conclusiones para poner de manifiesto tales impactos y otras líneas de reforma complementarias.

[16] Terradillos Ormaechea, M. E., «El debate sobre la reducción de la jornada laboral», *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 36, 2021, Comisiones Obreras, CCOO, p. 259.

[17] Comparecencia de la señora vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social (Díaz Pérez), DSCD, 22 de enero de 2024, núm. 33, p. 8.

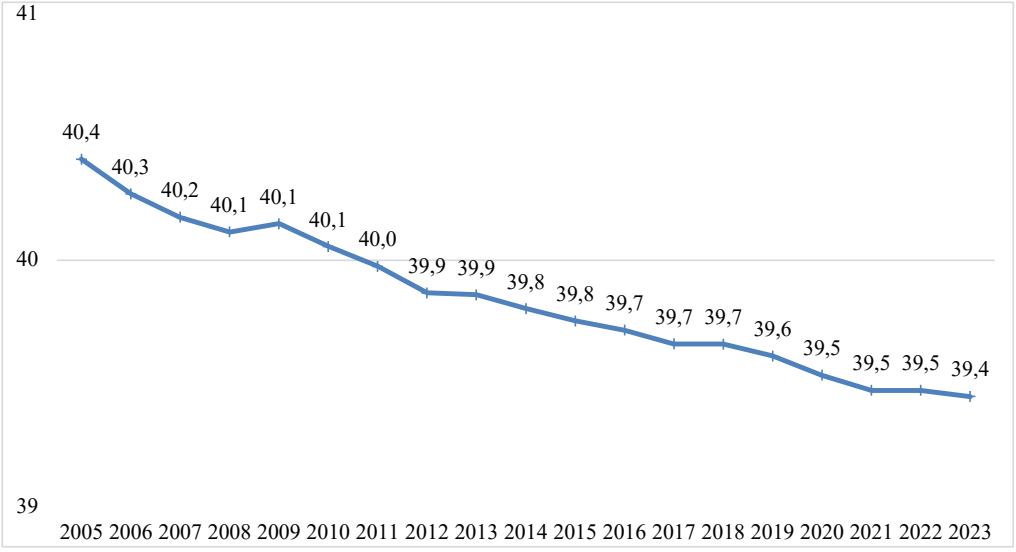
[18] Comparecencia de la señora vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social (Díaz Pérez), cit., pp. 8-9.

2. EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL PACTADA Y POTENCIAL IMPACTO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA A 37,5 HORAS

2.1. La jornada laboral pactada ha ido disminuyendo a lo largo de los años hasta situarse en 39,4 horas semanales.

Según datos de la Encuesta de Población Activa, la jornada laboral pactada para las personas asalariadas del sector privado ha ido disminuyendo paulatinamente a lo largo de las últimas décadas. En 2023 el número medio de horas pactadas fueron 39,5 horas semanales, afectando a 11.774.574 personas asalariadas.

Gráfico 1. Jornada laboral pactada para las personas asalariadas a tiempo completo en el sector privado (horas semanales)

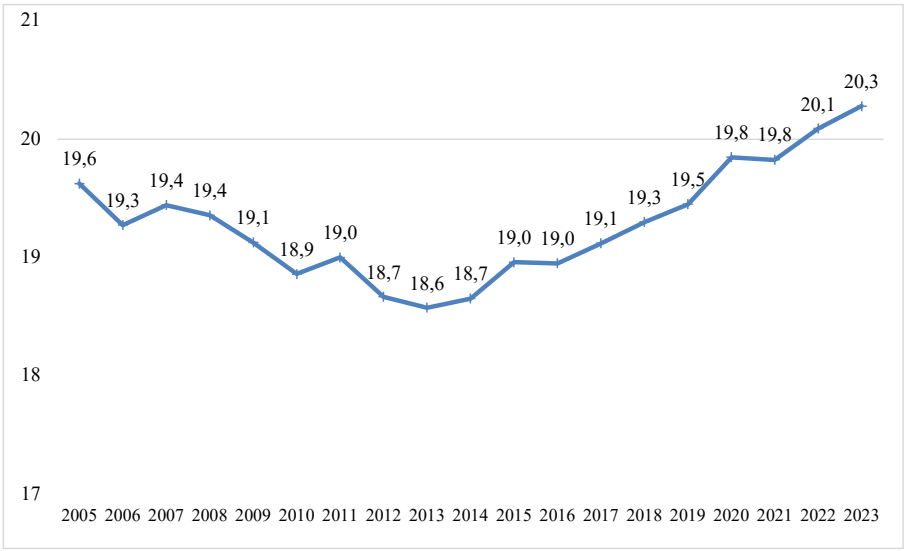


Fuente: Realización propia en base a microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE

En términos de género, el 59% de las personas asalariadas a tiempo completo en el sector privado son hombres (6.930.928 personas) con una jornada media de 39,8 horas. Las mujeres, por su lado, suponen el 41% del empleo asalariado privado a tiempo completo (4.759.171 personas) y tienen una jornada media menor, de 38,9 horas.

Puesto que los datos evidencian un proceso de reducción de la jornada laboral a nivel agregado, resulta interesante analizar lo acaecido en el empleo a tiempo parcial con el objeto de determinar si se ha observado la misma tendencia, máxime vistas las diferencias de sexo existentes en la jornada a tiempo completo.

Gráfico 2. Jornada laboral pactada para las personas asalariadas a tiempo parcial en el sector privado (horas semanales)



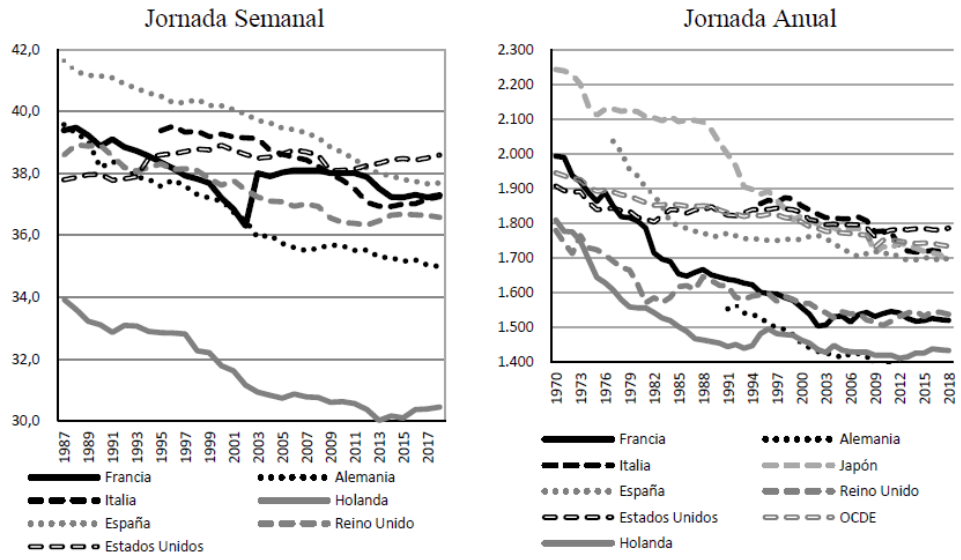
Fuente: Realización propia en base a microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE

Tal y como muestra el gráfico, existe una relación entre las horas pactadas y la fase de ciclo económico: en fases alcistas aumentan las horas pactadas y en fases de crisis disminuye. En términos de número de personas asalariadas, durante la crisis de 2008-2013, el empleo parcial fue el único que aumentó en términos absolutos -mientras el empleo a tiempo completo se hundió-, y su peso en el empleo asalariado privado aumentó notablemente: en 2005 el empleo parcial suponía un 13% del empleo privado total y pasa a representar el 20% en 2013-2014. Posteriormente, con la bonanza económica, el empleo a tiempo completo se recupera y aglutina en gran medida la creación de empleo hasta alcanzar niveles máximos en 2023. Mientras, el peso del empleo parcial se reduce (aunque se mantiene en niveles más elevados que pre-crisis) hasta suponer el 16% del empleo asalariado privado en 2023.

En ese mismo año, la jornada pactada media en el empleo parcial fue de 20,28 horas semanales, afectando a un total de 2.192.289 personas asalariadas. En este caso, el empleo femenino fue mayoritario (1.666.038 mujeres), con una cuota del 76% sobre el total del empleo privado a tiempo parcial. La jornada media pactada fue de 20,4 horas semanales. El empleo privado masculino a tiempo parcial fue de 526.245 personas, con una jornada media de 19,8 horas semanales.

Desde un punto de vista comparado, la tendencia global de reducción de las horas de trabajo parece ser general. Tal y como muestra el siguiente gráfico, buena parte de las economías occidentales han seguido exactamente este patrón de forma más o menos intensa. Ahora bien, dentro de esta situación general, lo cierto que España no es de los que más han reducido su tiempo de trabajo. Si nos fijamos en la jornada semanal, solo Estados Unidos la tendría mayor y ya al final del período analizado. En el caso de la jornada anual, la situación es algo mejor, probablemente como consecuencia de los efectos de las vacaciones y festivos, siendo nuestro país el mejor del grupo con jornadas anuales más largas, grupo que estaría conformado, de nuevo, por EE.UU., al que se sumarían Japón e Italia, estando todos ellos en la media de la OCDE.

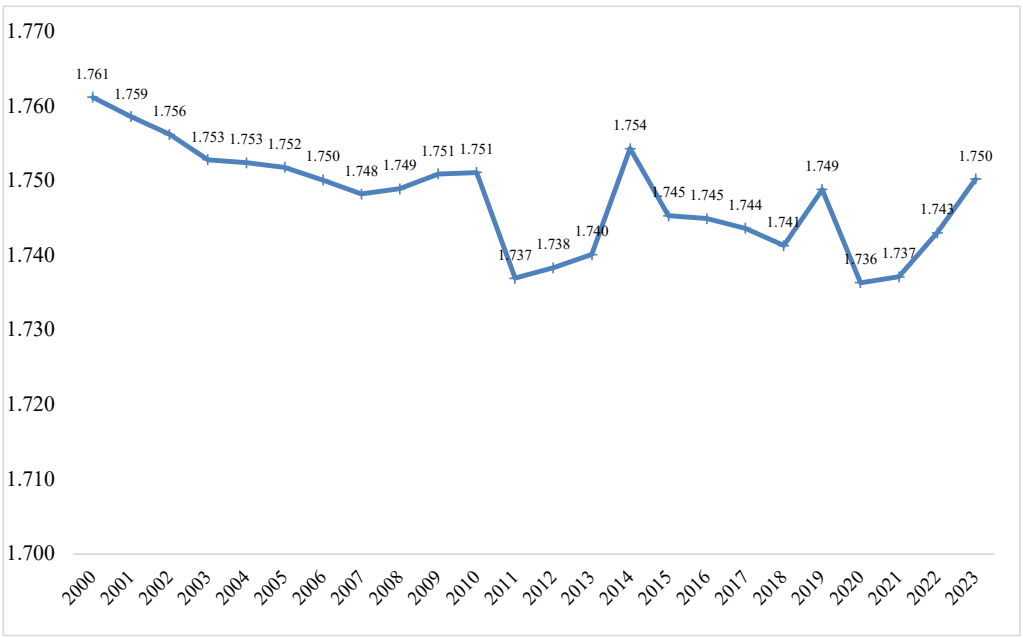
Gráfico 3. Jornada Semanal y Jornada Anual



Fuente: (Ruesga, 2020).

2.2. Las estadísticas de negociación colectiva muestran una tendencia de descenso y posterior estabilización en torno a 1.745 horas anuales.

Gráfico 4. Jornada laboral pactada en negociación colectiva (horas anuales)



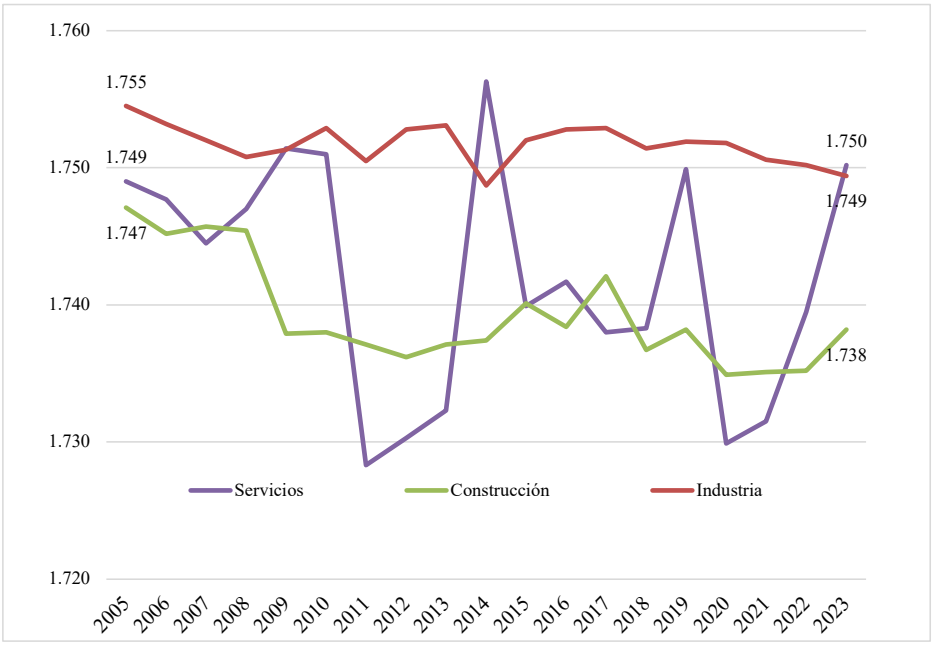
Fuente: Realización propia en base a Estadística de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

En 2023, la jornada laboral pactada en negociación colectiva fue de 1.750 horas anuales afectando a un total de 11.701.046 personas según la Estadística de Convenios Colectivos. Tal y como puede observarse en el gráfico, a salvo los períodos de crisis, este nivel se ha mantenido prácticamente estable desde el año 2003.

Si diferenciamos por ámbito de aplicación, la jornada media pactada en convenios de ámbito superior a la empresa fue de 1.754 horas anuales (cubriendo a 10.995.181 personas asalariadas), y en convenios de ámbito de empresa, la jornada pactada fue de 1.700 horas (cubriendo a 705.865 personas asalariadas).

Por sectores de actividad, mientras en la industria y la construcción ha habido una ligera caída de la jornada pactada en negociación colectiva, el sector servicios, actividad principal en la estructura económica española, ha sufrido una evolución más errática.

Gráfico 5. Jornada media pactada negociación colectiva por sector de actividad (horas anuales)



Fuente: Realización propia en base a Estadística de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

2.3. Alcance potencial de la reducción de la jornada laboral

Actualmente (promedio 2023), hay cerca de 10 millones (9.994.937) de personas asalariadas a tiempo completo en el sector privado con una jornada laboral pactada superior a 39,5 horas. Es decir, la gran mayoría del empleo asalariado privado se concentra en ese segmento de jornada. Las personas asalariadas con jornada pactada superior a 37,5 horas semanales e inferior a 39,5 horas suponen una cuantía considerablemente menor: 371.482 personas (véase Tabla 1).

En total, la reducción de la jornada laboral de 40 horas semanales a 37,5 horas afectaría a un total de 10,37 millones de personas. Impactaría en mayor medida a hombres que a mujeres

por la composición laboral masculinizada del empleo asalariado a tiempo completo: el 62% de los potenciales afectados son hombres (6.475.747 personas) y 38% mujeres (3.890.674 personas).

Así las cosas, si analizamos el porcentaje de personas asalariadas a tiempo completo afectadas por la reducción de jornada laboral a 37,5 horas semanales, ésta alcanzaría al 89% de las personas asalariadas.

Tabla 1: Personas asalariadas a tiempo completo (sector privado) por horas pactadas de jornada laboral semanal en 2023

	Menos o igual a 37,5 horas	Jornada laboral semanal de igual o más de 37,5 horas						Total
		37,5-38 horas	38-38,5 horas	38,5-39 horas	39-39,5 horas	Más de 39,5 horas	**Total**	
Hombres	455.183	48.598	21.930	79.770	8.818	6.316.631	**6.475.747**	**6.930.929**
Mujeres	868.498	74.404	28.226	100.164	9.573	3.678.307	**3.890.674**	**4.759.172**
Total	**1.323.682**	**123.002**	**50.156**	**179.933**	**18.393**	**9.994.937**	**10.366.419**	**11.690.101**
Distribución empleo	*11%*	*1%*	*0%*	*2%*	*0%*	*85%*	*89%*	*100%*

Fuente: Realización propia en base a microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE

Si fijamos nuestra atención en el sector de actividad, el porcentaje de personas que trabajan más de 37,5 horas es muy elevado, a excepción de algunas actividades con jornadas pactadas inferiores a 40h y que siguen una estructura similar a la jornada pactada en el sector público (Administración Pública y Defensa, Educación y Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, véase Tabla 2).

Así, dejando a un lado estos últimos, los sectores con jornadas más largas y, por tanto, más afectados por la reducción serían, la construcción (el 98% de las personas trabajadoras de este sector trabajan más de 37,5 horas), la industria (con idéntico porcentaje), las industrias extractivas (94%) y las actividades inmobiliarias (93%). Sólo conseguirían bajar del 90%, las actividades administrativas y de servicios auxiliares (78%), el suministro de agua y la gestión de residuos (80%), las actividades financieras y de seguros y de los hogares (81%), las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (83%), otros servicios (84%) y las actividades profesionales, científicas y técnicas (89%). A gran distancia se encontrarían, como se adelantó, aquellas que cuentan con una fuerte presencia del sector público, donde ya está garantizada la jornada de 37 horas y media. En concreto, en la Administración Pública y Defensa y Educación el porcentaje de personas trabajadoras fuera de ese límite es del 53%, mientras que en las Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales se eleva hasta el 72%.

Tabla 2 Personas asalariadas a tiempo completo (sector privado) por rama de actividad y por horas pactadas de jornada laboral semanal en 2023

Sector	Menos de 37,5 horas	Jornada laboral semanal de igual o más de 37,5 horas						Total	%.
		37,5-38 horas	38-38,5 horas	38,5-39 horas	39-39,5 horas	Más de 39,5 horas	**Total 37,5 - 40h**		
A.- AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	35.493	388	972	19.206	4.289	329.645	**354.499**	**389.992**	91%
B.- INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	1.548	153	-	-	-	25.436	**25.589**	**27.137**	94%
C.- INDUSTRIA MANUFACTURERA	52.991	10.831	4.663	14.677	1.130	2.118.597	**2.149.897**	**2.202.888**	98%
D.- SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS	8.194	1.350	211	1.017	99	71.616	**74.292**	**82.486**	90%
E.- SUMINISTRO DE AGUA, GESTIÓN DE RESIDUOS	21.213	2.163	283	1.443	58	79.469	**83.416**	**104.629**	80%
F.- CONSTRUCCIÓN	17.476	2.502	771	2.986	119	924.007	**930.385**	**947.861**	98%
G.- COMERCIO; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR	187.504	11.802	5.435	25.600	5.590	1.748.051	**1.796.478**	**1.983.982**	91%
H.- TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	56.773	4.607	442	4.563	557	671.099	**681.269**	**738.042**	92%
I.- HOSTELERÍA	92.279	3.672	1.362	4.541	52	912.407	**922.032**	**1.014.311**	91%
J.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	51.195	7.063	903	11.741	1.276	538.542	**559.524**	**610.719**	92%
K.- ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	74.859	13.183	4.391	10.061	244	290.911	**318.789**	**393.649**	81%
L.- ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	5.068	462	282	145	-	70.465	**71.354**	**76.422**	93%
M.- ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	76.901	12.719	4.444	16.056	874	582.950	**617.043**	**693.943**	89%
N.- ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXLIARES	144.632	11.373	5.256	35.688	1.561	472.865	**526.742**	**671.374**	78%
O.- ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	12.585	365	51	851	-	12.271	**13.537**	**26.122**	52%
P.- EDUCACIÓN	163.167	14.161	1.068	6.797	45	152.123	**174.193**	**337.360**	52%
Q.- ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	210.127	20.283	15.982	17.392	1.039	480.504	**535.199**	**745.326**	72%
R.- ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRENIMIENTO	30.199	3.187	606	1.935	-	140.147	**145.875**	**176.074**	83%
S.- OTROS SERVICIOS	35.151	2.130	3.035	3.088	214	176.402	**184.868**	**220.020**	84%
T.- ACTIVIDADES DE LOS HOGARES	46.328	611	-	2.147	1.249	196.872	**200.878**	**247.206**	81%
U.- ACTIVIDADES EXTRATERRITORIALES	-	-	-	-	-	561	**561**	**561**	100%
Total	1.323.682	123.002	50.156	179.933	18.393	9.994.937	**10.366.419**	**11.690.101**	**89%**

Fuente: Realización propia en base a microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE

Para tener una imagen completa del sector privado y el potencial impacto de la reducción de la jornada laboral, es importante tener en cuenta el empleo a tiempo parcial. Para incluir el tiempo parcial, realizamos una estimación, aplicando la distribución de los diferentes niveles de jornada del empleo privado por sectores a la estructura del empleo parcial por sectores. El resultado se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3: Personas asalariadas del sector privado (tiempo completo y tiempo parcial) por rama de actividad y por horas pactadas de jornada laboral semanal en 2023

	Menos de 37,5 horas	Más de 37,5 horas	Total
A.- AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	37.271	372.257	409.528
B.- INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	1.624	26.841	28.466
C.- INDUSTRIA MANUFACTURERA	54.881	2.226.566	2.281.447
D.- SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS	8.458	76.691	85.150
E.- SUMINISTRO DE AGUA, GESTIÓN DE RESIDUOS	22.527	88.582	111.109
F.- CONSTRUCCIÓN	18.201	969.015	987.216
G.- COMERCIO; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR	224.645	2.152.324	2.376.969
H.- TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	61.779	741.338	803.117
I.- HOSTELERÍA	125.784	1.256.816	1.382.600
J.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	54.260	593.026	647.286
K.- ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	79.425	338.232	417.657
L.- ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	5.794	81.575	87.369
M.- ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	85.723	687.829	773.551
N.- ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXLIARES	198.014	721.160	919.174
O.- ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	15.198	16.347	31.545
P.- EDUCACIÓN	234.051	249.868	483.919
Q.- ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	262.107	667.594	929.702
R.- ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRENIMIENTO	46.224	223.279	269.503
S.- OTROS SERVICIOS	46.600	245.078	291.678
T.- ACTIVIDADES DE LOS HOGARES	97.943	424.685	522.629
U.- ACTIVIDADES EXTRATERRITORIALES	-	561	561
Total	1.680.509	12.159.665	13.840.173

Fuente: Realización propia en base a microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE

Como puede comprobarse, en función de nuestra estimación, un total de 12,2 millones de personas asalariadas en el sector privado se verían afectadas por la reducción de la reforma laboral. Esto implicaría añadir 1 millón 793 personas más. Por sectores, el más afectado sería la construcción,

pues el 98% de las personas asalariadas en él trabajarían más allá de 37 horas y media, seguido de la industria, 98% y el sector primario (91%). Los servicios serían el sector menos impactado, siendo el porcentaje, no obstante, también elevado, pues alcanza el 85%.

Por otra parte, incluyendo a las personas asalariadas a tiempo parcial, el reparto por género se equilibra un poco más, si bien los hombres siguen siendo la población mayoritaria y con un nivel de afectación más elevado. Tal y como puede comprobarse en la Tabla 4, el 93% de los hombres trabajaran más del 37 horas y media, frente al 81% de las mujeres. En conjunto, el 88% de las personas asalariadas se encontrarían en esta situación, un punto menos que si no se tiene en cuenta el trabajo a tiempo parcial.

Tabla 4: Tabla de síntesis de la población asalariada en el sector privado potencialmente afectada por la reducción de la reforma laboral a 37,5 horas.

	Población asalariada potencialmente afectada	Población afectada sobre el total de la población asalariada
Sector primario	372.257	91%
Industria	2.418.681	97%
Construcción	969.015	98%
Servicios	8.399.711	85%
Hombres	6.959.251	93%
Mujeres	5.200.414	81%
TOTAL	12.159.665	88%

Fuente: Realización propia en base a microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE

3. EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD APARENTE DEL TRABAJO

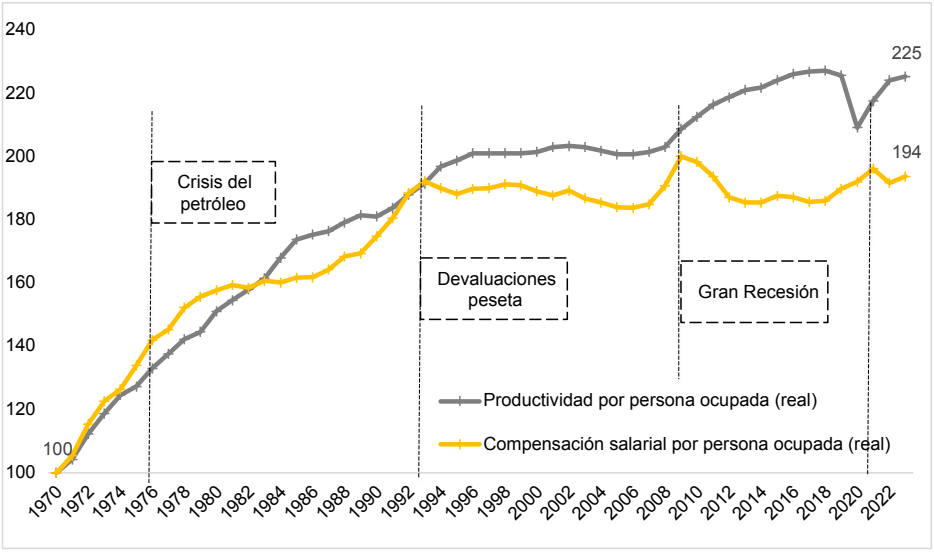
La evolución de la productividad a lo largo de las décadas da fe los diferentes estadios de desarrollo productivo de la economía española y la conformación de un determinado modelo económico desde la entrada en la Unión Europea en 1986 que se consolida en la década de los 2000.

Las décadas de los 60 y 70 protagonizaron una etapa de desarrollo basado en la consolidación del proceso de industrialización en España (desarrollo tardío en comparación con las economías vecinas europeas), caracterizado por tasas de crecimiento elevadas, altos niveles de inversión e incrementos de productividad elevados. Posteriormente, tras un periodo de crisis y estancamiento, desde mediados de los años 80 empieza a conformarse un determinado modelo de crecimiento económico que dará lugar a una de las fases de crecimiento más largas (12 años durante 1994 y 2007) donde el crecimiento se basará en mayor medida en la extensión de la inversión y el empleo que en elevadas ganancias de productividad y en una distribución del ingreso más favorable a los beneficios que a los salarios[19].

[19] López Prol, J.; Palazuelos, E., «Relación entre beneficios e inversión: crecimiento económico de España 1994-2007», *Problemas del desarrollo*, vol. 47, 185, 2016, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, pp. 111-134.

En términos de productividad, se consolida una dinámica particular, tal y como puede comprobarse en el Gráfico 6: en fases de crecimiento los avances de productividad son moderados, y son en las crisis cuando se producen saltos al alza de la productividad, basados en destrucción de actividad y empleo de menor valor añadido y productividad.

Gráfico 6. Evolución de la productividad aparente del trabajo y de los salarios (Base 1970=100, términos reales)



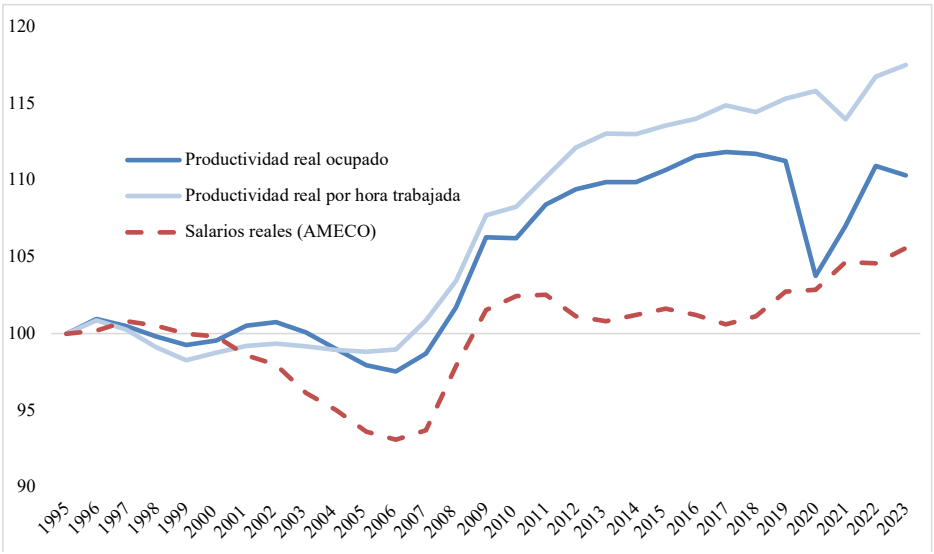
Fuente: Realización propia en base a AMECO, Comisión Europea

Los salarios, por su lado, han evolucionado a un ritmo inferior que la productividad y desde principios de los años noventa se erige una brecha entre la evolución de la productividad y los salarios que ha ido ensanchándose hasta la actualidad.

La dinámica de la productividad queda evidenciada en la fase de crecimiento 1995-2007, donde la productividad real, ya sea por persona ocupada o por hora trabajada se reduce ligeramente y el crecimiento económico se basa exclusivamente en el crecimiento del capital y del empleo. Los salarios reales, por su parte, caen a un ritmo mayor durante el periodo. No es hasta la Gran Recesión (que lleva a la economía española a una larga fase de crisis entre 2008 y 2013) que se produce un salto al alza de la productividad, no por importantes avances técnicos y/o organizativos o mayores niveles de inversión, sino por el efecto composición de realizar un fuerte ajuste en el empleo (empleo más precario relacionado con la sobredimensión de la construcción y actividades relacionadas en la estructura productiva de la economía española). La productividad real avanza en un momento inicial y su crecimiento se va moderando. Los salarios, en el marco europeo de las políticas de austeridad, sufrieron una importante devaluación que llevó a la pérdida acumulada de poder adquisitivo de éstos hasta 2017. La devaluación salarial tuvo un impacto negativo en el crecimiento económico y en el consumo privado[20] alargando la fase recesiva. A partir de 2018 se implementan medidas para la revalorización salarial. Sin embargo, la brecha entre la evolución de la productividad y los salarios persiste.

[20] Villanueva, P.; Cárdenas, L., «Unemployment in Spain: The failure of wage devaluation», *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 32, 4, 2021, SAGE Publications Ltd, pp. 552-574.

Gráfico 7. Evolución de la productividad del trabajo por persona ocupada, por hora trabajada y salarios (Términos reales, base 1995=100)



Fuente: Realización propia en base a Contabilidad Nacional, INE y AMECO, Comisión Europea

Estos datos sugieren un interesante debate de índole distributivo. Si la tendencia en las últimas décadas ha sido la de subidas de salarios inferiores a la productividad (que se habría traducido, entre otras cosas, en un incremento de la participación del factor capital en el PIB en detrimento del factor trabajo), entonces su compensación solo podría producirse vía incrementos reales de los salarios, reducciones de jornada o una combinación apropiada de ambas[21]. La clave estaría en poner fin a una inadecuada e ineficiente distribución de la riqueza sin incrementar tanto los costes laborales unitarios como para poner en peligro el crecimiento económico y el bienestar.

A este respecto, se ha sugerido que la clave estaría, por lo que hace a la jornada laboral, en acompañarla de una adecuada reorganización del trabajo. «Esta reorganización o reordenación del trabajo permite un mejor aprovechamiento de la capacidad productiva (del stock de capital), gracias a una mejor y mayor utilización de los equipos de producción (por ejemplo, estableciendo distintos turnos que permitan mantener en funcionamiento, a lo largo de la jornada, durante más tiempo las máquinas). Esta mayor duración del uso del capital instalado hace que los costes unitarios del capital disminuyan (ya que el equipamiento instalado puede llegar a producir más), lo que, a su vez, permitirá mantener un precio competitivo, así como el nivel de beneficios y de salarios»[22]. De ahí que se ponga el acento en las medidas de flexibilidad interna, ámbito en el que nuestro ordenamiento jurídico ha avanzado de forma notable en los últimos años. «Con suficiente flexibilidad interna, dicha reorganización del trabajo, a su vez, puede tener efectos positivos sobre la dinámica de la productividad y, por tanto, compensar la elevación de los costes laborales unitarios derivados de la reducción de la jornada sin alterar los salarios-hora»[23].

[21] De hecho, la propia reforma propiciaría un incremento de la productividad. Cárdenas del Rey, l.; Villanueva, P., «Efectos macroeconómicos de la reducción de jornada: una aplicación del modelo Bhaduri-Marglin a la economía española», en *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo, Vol. 2, 2021, ISBN 978-84-8417-563-6, págs. 449-463*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, p. 452.

[22] Ruesga Benito, S. M., «El trabajo del futuro», cit., p. 260.

[23] *Ibid.*

4. CONCLUSIONES: DE LA JORNADA MÁXIMA A LA REFORMA DEL TIEMPO DE TRABAJO

En las páginas anteriores hemos visto que la reducción de la jornada máxima, de materializarse legislativamente, tendría un impacto significativo desde el punto de vista del número de sujetos afectados. De acuerdo con los datos recopilados en este trabajo, entre 10,37 y 12,15 millones, según se obvie o se tenga en cuenta el trabajo a tiempo parcial respectivamente, resultarían afectados por la medida. Esto implica que, en términos porcentuales, una potencial afectación del entorno del 90% de la población asalariada. En concreto, del 89% y del 88%, de nuevo, según se excluya o no el trabajo a tiempo parcial (la inclusión del tiempo parcial resulta, además, especialmente relevante en términos de brecha de género al ser una figura contractual muy feminizada). No obstante, las estimaciones en torno a este último deben tomarse con precaución, pues no sería descartable una reacción de las empresas ajustando las jornadas a tiempo parcial una vez aplicada la reforma.

Desde un punto de vista cualitativo, se pueden observar impactos desde dos planos distintos. Por una parte, la reforma contribuiría a acelerar el progresivo pero lento proceso de reducción del tiempo real de trabajo, que, además, como hemos señalado, habría tendido a ralentizarse en los últimos años. Por otra, también produciría importantes efectos distributivos, pues uno de los rasgos de nuestro mercado de trabajo en las últimas décadas ha sido la de mantener unos salarios no solamente por debajo de la productividad, sino manteniendo una brecha relativamente importante a lo largo del tiempo. Desde una perspectiva distributiva, se ha sugerido que estas pérdidas salariales deberían compensarse con incrementos reales de los salarios o reducciones de jornada[24].

Al margen del objeto central de este trabajo, y visto que la reforma se introduce en un proyecto de ley que abordará cuestiones conexas, sería una buena ocasión para resolver algunas cuestiones técnicas no menores.

Tal es el caso de la relativa a la regulación de las horas extraordinarias. De acuerdo con el art. 6 de la Directiva2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo[25], «la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días». Adicionalmente, el art. 16 dispone que «para la aplicación del artículo 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal), un período de referencia que no exceda de cuatro meses».

La transposición que hacen de estas normas nuestro art. 34 ET, como es sabido, implica que «la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual». A esto hay que añadir que el art. 35.2 ET establece que «el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año».

Aunque, a priori, el promedio semanal de horas de trabajo, incluidas las extraordinarias, se situaría por debajo de 48, no debe perderse de vista la incorrecta transposición del período de referencia que establece el art. 35.2 ET, pues conforme al art 16 de la Directiva, no debiera ser un año, sino cuatro meses. Esto implica que, dentro del período de referencia de ésta podría superarse el límite máximo, sin incumplir el anual previsto en España, lo que constituiría una violación flagrante de la directiva.

[24] Zubiri Rey, J.B.; Castrillón, V., «¿Es posible reducir la jornada laboral?», *www.elsaltodiario.com*, 2018, fecha de consulta 16 mayo 2024, en https://www.elsaltodiario.com/laboral/reducir-jornada-reparto-trabajo-gipuzkoa-banatu-RTT-navarra.

[25] DOUE de 18 de noviembre de 2003, L 299/9

Se ha intentado justificar esta discrepancia en el hecho de que el art. 18 de la Directiva permite excepcionar, entre otros, el período de referencia a que se refiere el art. 16, pero esto ha de hacerse «mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional o, de conformidad con las normas fijadas por dichos interlocutores sociales, mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a un nivel inferior». Dado que en el caso español la excepción se establece por vía legal, las dudas sobre el ajuste a la regulación europea de la regulación de las horas extra en España son más que evidentes, motivo por el cual pudiera aprovecharse la reforma para corregir esta deficiencia y evitar una más que probable corrección forzada por el TJUE.

Mayor importancia que lo anterior tendría perfeccionar el registro horario, del que se ha dicho que es un un «acto fallido»[26], que su regulación es «parca» y que «dice más por lo que calla, que por lo que expresa»[27]. También se ha destacado que, a pesar de que la finalidad primaria de la norma es la protección de la persona trabajadora frente a abusos empresariales, ha tenido también consecuencias con respecto a la detección de incumplimientos tanto del deber de trabajar como del deber de buena fe por parte de las personas trabajadoras[28]. En este sentido, ha de darse la bienvenida a que este concreto aspecto se incluya también dentro de la reforma a cuyo eje principal hemos venido prestando atención[29] y habrá que estar atento a cómo se concreta.

En la misma línea, desde la década de los 90 venimos asistiendo a un proceso de continua desregulación del tiempo de trabajo que se ha traducido en una serie de líneas de acción clara. En primer lugar, la eliminación progresiva de multitud de normas imperativas y normas de derecho necesario o su conversión en normas disponibles (en materia de límites máximo de jornada o mínimos de descanso semanal mediante la introducción de la técnica de la promediación, entre otras; la eliminación o reducción del coste económico de los tiempos de trabajo distintos al ordinario o habitual, por ejemplo, las horas extraordinarias). En segundo lugar, la modificación de la regulación convencional del tiempo de trabajo al objeto de permitir una mayor flexibilidad y descentralización (a través, entre otros mecanismos, del reconocimiento de los pactos de empresa, no solo supletorios sino también novatorios en materia de tiempo de trabajo). En tercer lugar, la progresiva individualización y, sobre todo el incremento de los poderes empresariales unilaterales en la determinación y modificación del tiempo de trabajo, mediante la flexibilización del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Por último, la paulatina reducción del control público del tiempo de trabajo a través de la retirada o la atenuación del control administrativo[30].

Todo este proceso ha dado lugar «a la aparición de un modo de gestión del tiempo de trabajo no liquido sino ya incluso gaseoso, en el que, como consecuencia de la coexistencia de infinitos instrumentos de gestión flexible y dinámica del tiempo de trabajo a lo largo del año (distribución irregular, fórmulas de modificabilidad o variabilidad legales y convencionales, poderes empresariales para cambiar horarios, turnos, etc., incrementados exponencialmente en el caso de utilización de los contratos a tiempo parcial, e incluso mediante la utilización de la contratación temporal como

[26] Morón Prieto, R., «El registro de jornada en los tiempos líquidos: limitaciones en la regulación y de la regulación del registro de jornada», en Mercader Uguina, J. R. (ed.) *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social,* Tirant lo Blanch, 2019, p. 191.

[27] Igartua Miró, M. T., «La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 147, 2019, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, p. 117.

[28] Velasco Portero, M T., «Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 151, 2020, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 343-353.

[29] Plan Anual Normativo 2024, p. 78. https://www.mpr.gob.es/prencom/notas/Documents/2024/260324-plan-anual-normativo-2024.pdf

[30] Morón Prieto, R., «El registro de jornada en los tiempos líquidos», cit., pp. 181-183.

instrumento de gestión del tiempo de trabajo), se han incrementado de manera notable las situaciones de flexibilidad y de disponibilidad de las personas trabajadoras, la intensificación de turnos, las prolongaciones de jornada..., hasta el punto de suponer un obstáculo determinante para la conciliación de la vida laboral y personal y familiar, e incluso un serio riesgo estructural para la propia salud de la población trabajadora. En definitiva, una fuente incesante de precariedad laboral en el tiempo de trabajo»[31]. De ahí que aprovechar este proceso de reforma para alcanzar resultados más equilibrados en lo que sería en núcleo duro del tiempo de trabajo resulte a nuestro juicio también un elemento indispensable, especialmente si se parte, como se dijo, que la reducción de la jornada máxima trae causa, no tanto de la necesidad de repartir el trabajo, sino de mejorarlo.

5. BIBLIOGRAFÍA

Arellano, A.; García, J. R.; Ulloa, C., *Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial*, BBVA Research, 2023.

Brynjolfsson, E.; McAfee, A., «Will Humans Go the Way of Horses», *Foreign Affairs*, vol. 94, 2015, pp. 8-14.

Cárdenas del Rey, L.; Villanueva, P., «Efectos macroeconómicos de la reducción de jornada: una aplicación del modelo Bhaduri-Marglin a la economía española», en *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo, Vol. 2,* 2021, ISBN 978-84-8417-563-6, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, pp. 449-463.

Fina Saglàs, L, *El reto del empleo*, McGraw-Hill, Madrid, 2001.

Fina Saglàs, L.; Pérez Infante, J. I., «Las políticas de reparto de trabajo», *Cuadernos de Información económica*, n.o 150, 1999, pp. 31-44.

Ford, M. R., *El auge de los robots: la tecnología y la amenaza de un futuro sin empleo*, Paidós, Barcelona, 2016.

Gaggi, M.; Narduzzi, E., *Pleno desempleo*, Lengua de Trapo, 2009.

Igartua Miró, M. T., «La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 147, 2019, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 115-149.

Keynes, J. M., «Las posibilidades económicas de nuestros nietos», en Estefanía, J. (ed.) *Keynes. Las posibilidades económicas de nuestros nietos. Siete Ensayos de Persuasión.*, Taurus, Madrid, 2015.

Lavoie, M., *Introduction to post-Keynesian economics*, Palgrave Macmillan, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, New York, 2006.

Layard, P. R. G.; Nickell, S. J.; Jackman, R., *La crisis del paro*, Alianza, Madrid, 1996.

López Prol, J.; Palazuelos, E., «Relación entre beneficios e inversión: crecimiento económico de España 1994-2007», *Problemas del desarrollo*, vol. 47, n.º 185, 2016, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, pp. 109-134.

Malo de Molina, J. L., «Reflexiones sobre el desempleo», *Papeles de economía española*, n.º 26, 1986, pp. 250-263.

[31] *Ibid.*, p. 183.

Morón Prieto, R., «El registro de jornada en los tiempos líquidos: limitaciones en la regulación y de la regulación del registro de jornada», en Mercader Uguina, J. R. (ed.) *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social,* Tirant lo Blanch, 2019, pp. 177-198.

Recio Andreu, A., *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*, Icaria, Barcelona, 1997.

Roca Jusmet, J., «Reflexiones sobre el desempleo masivo: análisis y políticas», en de Juan Asenjo, O., Roca Jusmet, J., Toharia Cortés, L. (eds.) *El desempleo en España: tres ensayos críticos*, Universidad de Castilla La Mancha, Cuenca, 1996 ((Estudios; 30)).

Ruesga Benito, S. M., «El trabajo del futuro: más ocupación y menos jornada laboral», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, n.º 21, 2019, pp. 251-262.

Terradillos Ormaechea, M. E., «El debate sobre la reducción de la jornada laboral», *Gaceta sindical: reflexión y debate*, n.o 36, 2021, Comisiones Obreras, CCOO, pp. 255-267.

Van Parijs, P., «Basic Income: A Simple and Powerful Idea for the Twenty-First Century», *Politics & Society*, vol. 32, n.o 1, 2004, SAGE Publications Inc, pp. 7-39.

Velasco Portero, M.T., «Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 151, 2020, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 343-353.

Villanueva, P.; Cárdenas, L., «Unemployment in Spain: The failure of wage devaluation», *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 32, n.o 4, 2021, SAGE Publications Ltd, pp. 552-574.

Zubiri Rey, J.B.; Castrillón, V., «¿Es posible reducir la jornada laboral?», *www.elsaltodiario.com*, 2018, fecha de consulta 16 mayo 2024, en https://www.elsaltodiario.com/laboral/reducir-jornada-reparto-trabajo-gipuzkoa-banatu-RTT-navarra.