



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

APROBACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DE OCHO HORAS EN ESPAÑA Y LA OIT

Alumno: Juan Manuel Martos Ramos

Junio, 2022

ÍNDICE.

1. CONTEXTO HISTÓRICO.
2. REAL DECRETO DE 4 DE ABRIL DE 1919.
3. CONVENIO DE WASHINGTON DE 1919.
 - 3.1. PAÍSES QUE LO HAN RATIFICADO.
 - 3.2. PAÍSES QUE NO LO HAN RATIFICADO.
4. LA JORNADA LABORAL EN DIFERENTES REGIONES DEL MUNDO.
 - 4.1. LA JORNADA LABORAL EN ASIA.
 - 4.2. LA JORNADA LABORAL EN ESTADOS Y CANADÁ
 - 4.3. LA JORNADA LABORAL EN EUROPA.
5. CONCLUSIONES.
6. ANEXOS
7. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.

RESUMEN:

La lucha obrera por conseguir más derechos en el trabajo ha sido una constante durante muchos siglos y en multitud de países del mundo. Muchos de estas luchas han supuesto grandes cambios en la historia y en la normativa del derecho laboral. Por este motivo, es interesante analizar una de las grandes hazañas de las luchas obreras, la jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

Aunque para el mundo se consiguió en el Convenio de Washington de 1919, en ese mismo año, España aprobaba la jornada de ocho horas unos meses antes de dicho congreso, entró en vigor en octubre de 1919. Por este motivo, es curioso analizar ambos acuerdos y como se encuentra la situación actualmente en diferentes regiones del mundo en referencia a la jornada máxima de trabajo diaria y semanal.

El planteamiento surge si tras 103 años desde la aprobación de la jornada laboral de ocho horas es necesario un cambio. Esto se plantea tras la epidemia de Sars-cov-2 y los nuevos empleos que aparecen relacionados con las nuevas tecnologías. Estos nuevos puestos permiten trabajar desde cualquier lugar por lo que la definición jornada debe cambiar.

Palabras clave: jornada laboral, Real Decreto, Convenio e industria.

ABSTRACT:

The workers' struggle for more rights at work has been a constant for many centuries and in many countries around the world. Many of these struggles have led to major changes in the history and regulation of labour law. For this reason, it is interesting to analyse one of the great feats of the workers' struggles, the eight-hour working day or 48-hour working week.

Although it was achieved for the world in the Washington Convention of 1919, in that same year, Spain approved the eight-hour working day a few months before that congress, it came into force in October 1919. For this reason, it is interesting to analyse both agreements and the current situation in different regions of the world with regard to the maximum daily and weekly working hours.

The question arises whether 103 years after the adoption of the eight-hour working day, a change is necessary. This arises in the wake of the Sars-cov-2 pandemic and the new jobs that are appearing related to modern technologies. These new jobs make it possible to work from anywhere, so the definition of the working day needs to change.

Key Words: hours of works, Royal Decree, Convention, and industry.

1. INTRODUCCIÓN.

Lo que se pretende con la confección de este Trabajo Fin de Grado es buscar información y analizar cómo se encuentra la situación legislativa en referencia a la jornada laboral desde su aprobación en 1919 hasta la actualidad.

Para ello, se analizará el Real Decreto, el Convenio de Washington de 1919 y la normativa de diferentes países que se van a analizar para entender dicha situación, junto con noticias actuales para entender la situación de forma más sencilla.

Para la búsqueda de la normativa internacional se ha utilizado la página Normlex de la Organización Internacional del Trabajo, que permite conocer el nombre de la legislación laboral que regula la jornada laboral en cada país.

La página de Normlex de la Organización Internacional del Trabajo permite que se tenga al alcance de un click la normativa de cualquier país del mundo en inglés.

Asimismo, las gráficas se han conseguido a través de la página de la OCDE a partir de los datos obtenidos por ellos en cada país seleccionado para el Trabajo de Fin de Grado.

2. CONTEXTO HISTÓRICO.

Para entender el motivo por el que el 4 de abril de 1919 se aprueba la jornada laboral de ocho horas es importante entender el contexto histórico y político de la época. Se tiene que entender que al hablar de contexto lo debemos hacer también de otros países que influyeron en los diferentes sucesos que ocurrieron en España durante la época.

Aunque el Real Decreto se aprueba en el año 1919, en España se asienta un precedente en la legislación laboral. Para entender esto nos debemos remontar al Siglo XVI, exactamente al año 1593. Y es que durante el reinado de Felipe II y la construcción de El Escorial se aprobó la jornada de 8 horas en la construcción para los trabajadores que pertenecían al Estado, es decir, albañiles de la Administración Pública. Dicha Ley se aprobó en el año 1593 a través de la Ley VI de la Ordenanza de Instrucción del mencionado año.

En la Ley VI contenía que la jornada debía durar como máximo 8 horas y se dividiría en cuatro horas por la mañana y cuatro por la tarde. La distribución de las mismas la debían de hacer los ingenieros según conviniera y evitando las horas de más calor y, por ende, el cuidado de su salud.

Es interesante añadir que los trabajadores disfrutaban de:

- Diez días de vacaciones al año, percibiendo el salario de forma íntegra.
- Si sufría un accidente en la obra, recibía medio salario.

Como detalle curioso, en propio Rey Felipe II extendió estas condiciones laborales a los territorios de ultramar de España, en concreto a los territorios americanos. Ahora bien, existía una excepción para los trabajadores de las minas, donde la jornada se reducía a siete horas. En estos territorios tenían su propia Ley.

Durante los últimos años del Siglo XIX se produjo en España una crisis agraria que produjo un descenso del producto agrario del 30%. Estos niveles se recuperaron a partir del año 1900. Este descenso se produjo por la llegada de productos importados de ultramar que provocaba un descenso de la ventas de productos españoles y, por tanto, se abandonaban las tierras de cultivo. Esto se acrecentó cuando se produjo el auge de la industria, producida por la Primera Revolución Industrial.

Muchos terratenientes abandonaron las tierras de cultivo y marcharon a las ciudades, provocando la aparición de las grandes ciudades donde había industria. Los trabajadores del campo al no haber tierras de cultivo marcharon a las grandes ciudades provocando un éxodo rural que provocó la masificación de las ciudades y la aparición de una nueva clase social, el proletariado.

También durante estos años se produjo el auge de la minería y su posterior descenso debido a la Segunda Revolución Industrial. Uno de los motivos de esta caída fue la sustitución del carbón como fuente de energía por la electricidad, que abarataba los costes de producción.

Durante el reinado de Alfonso XII y la regencia de su esposa María Cristina se produce en España una cierta estabilidad política y social.

Otro acontecimiento para tener en cuenta es que el mismo día que se aprueba la jornada máxima de ocho horas se aprueba también el Real Decreto por el que se prohíbe el trabajo nocturno en panaderías y similares más de seis horas consecutivas, entre las ocho de la tarde y las cinco de la mañana.

Este Real Decreto se leyó en el Congreso en el año 1914 pero no fue aprobado. En el año 1916 se vuelve a presentar y vuelve a ser rechazado, en este caso no se tuvieron en cuenta las modificaciones realizadas por la Comisión, puesto que la presión de las clases obreras es mayor se decide presentar, con las garantías suficientes. Esto se debe a que fue preparado por el Instituto de Reformas Sociales, ayudados por patronos y obreros que formaron parte. Dicha urgencia se debe a que se consideraba que no debía demorarse dicha aprobación debido a su importancia en los aspectos higiénicos y sociales que suponía la aprobación este Real Decreto. El Real Decreto que se aprueba se compone de 9 artículos y sin ninguna disposición adicional. Como artículos curiosos se pueden destacar los siguientes:

- Artículo 2º donde se considera nulo cualquier contrato que estipule una jornada excesiva.
- Artículo 3º donde se menciona en que situaciones no se aplica esta jornada. A destacar:
 - Durante un período de treinta días máximo al año y sin que pueda utilizarse más de seis días consecutivos. Se tenía que tener en cuenta festividades, ferias y similares.
 - Cuando se produzca un accidente de trabajo y el trabajo no se pueda realizar de día. El accidente de trabajo debía que encontrarse debidamente acreditado.
 - Cuando el suministro a la fuerza armada lo requiriera o existiera un interés general.

El Instituto de Reformas Sociales se creó en 1903 por Francisco Silvela para que realizara las funciones en España de lo que en otros países era el Ministerio de Trabajo. Algunas de sus funciones eran estudiar y proponer leyes y decretos que mejoraran la vida y condiciones de trabajo de las clases obreras del país.

Se puede considerar que este Instituto era la continuación de la Comisión de Reformas Sociales que había sido creada en la década de los años veinte por José Canalejas. El Instituto de Reformas Sociales desaparece cuando Primo de Rivera asciende al poder a través de una dictadura.

Ahora bien, es momento de analizar la situación social y política de la época. La sociedad europea y, por ende, la sociedad española se encontraba en un proceso de reconstrucción tras la Gran Guerra o Primera Guerra Mundial. Las potencias vencedoras empezaban a sufrir las duras secuelas de la guerra y España sufría una grave crisis tras la pérdida de las últimas colonias de ultramar y el desastre Anual de 1921. Debido a que España se mantuvo neutral en la Primera Guerra Mundial se benefició gracias al comercio que estableció con los países que si intervinieron. Aunque esto no impidió que los efectos de la crisis se notaran en España, no fue a los niveles de otros países de Europa pero si se notó.

Antes de 1919 se produjo una creciente organización de la izquierda, acaecido por todo lo mencionado en el párrafo anterior. Aparecieron partidos como la Confederación Nacional del Trabajo (CNT). Asimismo, durante el año 1919 se produjo en Barcelona una huelga convocada por la CNT tras una serie de acontecimientos en la empresa eléctrica Riegos y Fuerza del Ebro, dicha empresa pertenecía a la empresa canadiense Barcelona Traction, Light and Power Company Limited. Estos acontecimientos fueron:

- Despido de ocho trabajadores de las oficinas de la compañía.

- Bajada de sueldos a la parte de la plantilla que obtuvo un contrato fijo tras ser temporales.
- Algunos obreros fueron despedidos al ser miembros del sindicato único de la CNT.

La huelga fue organizada por aquellos trabajadores que seguían trabajando en solidaridad con los trabajadores despidos. Durante 44 días tanto la ciudad de Barcelona como, aproximadamente, el 70% de la industria catalana estaba paralizada. Tras los cuarenta y cuatro días se consiguió que se llevase al congreso la propuesta del Real Decreto por el que se aprobaba la jornada laboral de 8 horas diarias.

Toda esta situación política provocó que el Rey Alfonso XIII diera su apoyo a Primo de Rivera para que estableciera un régimen autoritario desde 1920 a 1923. Posteriormente, se instauró la II República Española. Toda esta situación acabaría provocando que el día 17 de julio de 1936 se produjese un golpe de estado liderado por el general Francisco Franco y con el apoyo de Alemania e Italia. El golpe de Estado desembocó en la Guerra Civil española y posteriormente en la Segunda Guerra Mundial y en España la dictadura de Francisco Franco.

3. REAL DECRETO DE 4 DE ABRIL DE 1919.

El día 4 de abril de 1919 se aprueba junto con el Real Decreto que prohibía el trabajo nocturno en panaderías y similares durante más de seis horas consecutivas, el Real Decreto que aprueba la jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Los motivos que provocaron que se aprobase dicho Decreto, fueron en respuesta a la situación que se había producido a raíz de la huelga de Barcelona. Para su aprobación se contó con la ayuda del Instituto de Reformas Sociales, que había sido solicitada por el Gobierno.

Dicho Instituto aprobó la propuesta de la jornada entre las bases y, posteriormente, el gobierno hizo lo mismo, al considerar que eran conformes con los principios de Humanidad y Justicia. Asimismo, el Gobierno consideraba que se ajustaban a la unánime aspiración de los trabajadores.

La aprobación de este decreto planteaba un problema, la fuerte competencia con países como Francia e Inglaterra. Por este motivo, se establece que existe una excepción para que las industrias no desaparezcan.

El Real Decreto se compone de cuatro artículos que marcan las directrices a aplicar para que el Real Decreto quede aplicado y surja efectos en todos los trabajos, con la excepción de las empresas que tengan competencia con industrias de otros países.

En el primer artículo nos encontramos con que la jornada laboral máxima legal es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales a partir del día uno de octubre de 1919.

En el segundo artículo queda contemplado que se deben constituir los Comités Paritarios, que deben quedar constituidos antes del 1 de julio del año en cuestión. Una vez que se encuentren constituidos, deben comunicar al Instituto de Reformas Sociales las industrias o especialidades que quedan fuera del ámbito de aplicación de la jornada.

En el tercer artículo se menciona que el Instituto de Reformas Sociales antes de que comience el año 1920 debe fijar la jornada para aquellas empresas o especialidades que queden fuera de aplicación de este ámbito.

En el cuarto y último artículo se menciona que los Comités Paritarios que para el día que entra en vigor no hayan comunicado nada, se entiende que aplicarán la jornada de 8 horas.

Con la aprobación del Real Decreto se asienta la jornada laboral de 8 horas con la excepción para evitar que se cerraran empresas y apareciese una nueva crisis que afectara aún más a la delicada situación que se encontraba España. Con este Real Decreto que sienta un precedente y al mismo tiempo se calma la situación que se había provocado en Barcelona con la huelga de la Canadiense.

4. CONVENIO DE WASHINGTON DE 1919.

El Convenio de Washington se convocó el 29 de octubre de 1919 para aprobar la jornada de ocho horas o cuarenta y ocho semanales y que debía ser sometido a ratificación por los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo según la Constitución de dicha organización. Según aparece en el Preámbulo, el Convenio de Washington fue convocado por el Gobierno de Estados Unidos, país que no ha ratificado el Convenio.

Cómo dice el nombre de este convenio es sobre las horas de trabajo en industria y por tanto debemos saber que se entiende por industria. Principalmente por industria se entienden las siguientes empresas:

- Las minas y cualquier empresa similar.
- Las industrias que transformen materias primas de cualquier índole en productos terminados.
- Las empresas que se dediquen al transporte de personas o mercancías a través de carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima y, por ende, la manipulación de mercancía en embarcaderos y similares. Se establece la excepción del transporte a mano.

Ahora bien, en cada país la autoridad competente es la encargada de delimitar que es industria, comercio y agricultura. Las excepciones a la aplicación de este convenio son:

- Empresas donde solo trabajen miembros de una misma familia.
- Personas que ocupen un puesto de inspección, de dirección o de confianza.

- Si existe un acuerdo o convenio que durante unos días determinados la jornada sea inferior, el resto de los días se permite que la jornada de ocho horas se pueda superar.

Asimismo, se permite que la jornada se pueda exceder siempre que sea por accidente o grave peligro de accidente, es decir, cuando se tenga que realizar un trabajo urgente en la maquinaria o las instalaciones para evitar una perturbación en el funcionamiento normal de la empresas. Pero se debe entender que debe ser el tiempo justo para que se solucione el problema.

En el propio Convenio se contempla, en el artículo octavo, lo siguiente:

- Se debe fijar un cartel en una zona visible que contenga la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo y si es por equipos o no. Estas horas no se pueden modificar sin comunicarlo a la empresa.
- Los descansos que se concedan durante la jornada de trabajo.
- Registro de todas las horas extraordinarias efectuadas en los márgenes establecidos por los artículos 3 y 6 del Convenio.

El artículo decimocuarto establece que el Gobierno de cualquier puede suspender las disposiciones del Convenio cuando se dé una situación de guerra o acontecimiento que tenga un peligro para la seguridad nacional.

4.1. PAÍSES QUE LO HAN RATIFICADO.

El Convenio entró en vigor el 13 de junio de 1921. Desde entonces diferentes países de los cinco continentes han ido ratificando el Convenio del año 1919.

Lo primero que se debe aclarar es que significa ratificar y, para ello, vamos a ceñirnos a la definición que ofrece la Real Academia Española para este término. La definición de ratificar es: “*Aprobar o confirmar actos, palabras o escritos dándolos por valederos y ciertos*¹”. Por este motivo todos aquellos países que lo han ratificado deben transponerlo a su legislación y que las industrias lo apliquen.

Este convenio cuenta con 52 países que han ratificado este acuerdo. Algunos países que lo han ratificado ha sido Angola, Bangladesh e India, entre otros. Asimismo, hay países que desde el año 1919 lo habían ratificado pero actualmente no está en vigor en estos países que son: Austria, Francia, Italia, Letonia y Nueva Zelanda. Este último lo denunció el 9 de junio de 1989.

Según el artículo 20 del citado Convenio, lo países que lo hayan ratificado pueden denunciarlo a la expiración de diez años, a partir de su entrada en vigor. El país que lo denuncie debe comunicarlo al Director General a través de una acta comunicada. Dicha denuncia no surge

¹ Real Academia Española (2014), Diccionario de la lengua española, Espasa Libros S.L.U Barcelona.

efecto hasta que no ha transcurrido un año desde su registro en la Oficina Internacional del Trabajo.

4.2. PAÍSES QUE NO LO HAN RATIFICADO.

Al mismo tiempo que los países lo han ratificado, aunque actualmente no se encuentren en vigor, otros países no lo han ratificado. En este Convenio son 135 países los que no lo han ratificado, entre ellos, podemos mencionar a China, Reino Unido y Alemania.

Entre los países que no lo han ratificado se encuentra Estados Unidos que fue el que convocó, según el preámbulo del Convenio, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo para que se elaborase el Convenio que limitase la jornada laboral a ocho horas.

Aunque actualmente ninguno de estos países no lo han ratificado, no quiere decir que no lo puedan hacer en un futuro o que en su legislación se encuentre ya aplicada la jornada máxima diaria de 8 horas o cuarenta y ocho semanales u similar.

5. LA JORNADA LABORAL EN DIFERENTES REGIONES DEL MUNDO.

Llegados a este punto y visto el Real Decreto de 1919 y el Convenio de Washington de 1919 es interesante analizar la normativa actual sobre la jornada de ocho horas en España y otros países.

Considero que es interesante analizar la normativa en referencia a las ocho horas de jornada establecida en los diferentes países y regiones del mundo. Para realizar la esta comparación vamos a dividir en tres partes este apartado. El primero compararemos a España con países de Asia como, por ejemplo, China, Japón y Corea del Sur. En el segundo apartado vamos a compararlo con Estados Unidos que, como dato, solicitó el Convenio de 1919 pero, hasta la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado, no lo ha ratificado. Y, por último, con países que se encuentran en Europa como, por ejemplo, Francia, Alemania y Dinamarca.

5.1. LA JORNADA LABORAL EN ASIA.

La mentalidad occidental en referencia a la jornada laboral en los países del continente asiático es que trabajan tanto que su vida solo se ciñe a trabajar y descansar para rendir en el trabajo. Es el momento de conocer como es la normativa en estos países tan “trabajadores”.

En el caso de China, la jornada laboral se encuentra fijada por Ley en 40 semanales². Asimismo, dicha ley especifica que las horas extraordinarias serán, como máximo, tres horas diarias con un máximo semanal de nueve y treinta y seis al mes. Con respecto al descanso semanal, los

² Esteban Rodríguez M. (2011), Situación de los derechos laborales en China: implicaciones políticas y económicas, p. 17 y pp. 26-28

trabajadores de China cuentan con dos días de descanso, en España está fijado en un día y medio. Por tanto, en lo referente a la duración de la jornada laboral y descanso entre jornadas es mejor la Ley China pues su jornada laboral es ocho horas menos a la semana y, por ende, ocho horas más de descanso.

No obstante, la cosa cambia cuando se habla de empresas privadas. En estos casos, los trabajadores realizan jornadas de doce horas diarias y, en los meses de mayor producción, no tienen ningún día de descanso durante el mes. Se debe entender que las empresas privadas son con capital local pues la empresas extranjeras suelen ofrecer unas mejores condiciones de trabajo y, en especial, en la jornada laboral.

El problema de las empresas extranjeras se encuentra en sus proveedores pues estos no suelen respetar la normativa laboral en referencia al descanso semanal. En los últimos años las empresas extranjeras han intentado que esta situación se revierta pero no lo están consiguiendo y si lo consiguen no suele ser efectivo en el tiempo.

Si bien en Corea del Sur la situación es diferente. En el año 2018 se produjo la modificación de la jornada laboral de 68 horas semanales pasó a 52 horas semanales. El principal motivo de esta modificación fue la de mejorar la calidad de vida.

Algunos datos que se aporta son que tras la modificación por etapas de la jornada de trabajo, el 22% de los trabajadores trabaja todavía cincuenta y dos horas a la semana. Se observa también que el empleo creció, en la industria cayó y aumentó en el sector servicios y, también, aumentó el empleo a tiempo parcial.³

Desde el inicio del siglo XX en Corea se ha vivido multitud de acontecimientos que han provocado la transformación de la economía y desarrollo del país. Corea era una nación que vivía principalmente de la agricultura pero tras la guerra y separación de la península de Corea en dos países diferentes se produjo una transformación, precedida de la caída del PIB del país. Actualmente Corea del Sur es un país que se ha desarrollado tecnológicamente y multitud de empresas como, por ejemplo, Samsung Electronics, Kia y Hyundai Motor son empresas que tienen su sede en el país surcoreano y que en marco mundial tienen un prestigio y se encuentran asentados en su sectores.

³ Marinakis A. (Noviembre 2018), Antecedentes para la fijación de la jornada de trabajo, pp. 26-28.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_736997.pdf

Cuando se habla de un cambio económico como el de Corea es que de ser un país que subsistía de la agricultura a que la agricultura tenga un peso en el PIB del 1.832%⁴. La industria representa el 32.58% del PIB⁵ y el sector servicios el 57.1% del PIB⁶.

Recientemente se han celebrado las elecciones en el país surcoreano y el candidato Yoon Suk-yeol ha sido elegido presidente de la República de Corea del Sur. El elegido presidente ha defendido una jornada laboral máxima de 120 horas semanales cuando sea necesario. Esto lo hace para referirse al sector de desarrollo de videojuegos que, en determinados momentos, tienen picos de producción. La idea del presidente electo es que puedan trabajar de forma intensiva en estos picos de producción y luego descansar de manera correcta.

El presidente electo quiere “liberar” del proteccionismo laboral a los trabajadores para que puedan trabajar lo que necesiten en el momento que dicte la empresa⁷. Otro argumento que utiliza es que se ha *uropeizado* la jornada de trabajo y se ha perdido la jornada tradicional asiática.

Durante el año 2020 y según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en Corea del Sur, de media, se trabajó 1908 horas⁸, es decir una 36.69 horas a la semana. En el gráfico se muestra la jornada laboral media de los países.

⁴ Banco Mundial (2022), datos de 2020.

<https://datos.bancomundial.org/indicador/NV.AGR.TOTL.ZS?view=chart>

⁵ Banco Mundial (2022), datos de 2020

<https://datos.bancomundial.org/indicador/NV.IND.TOTL.ZS?view=chart>

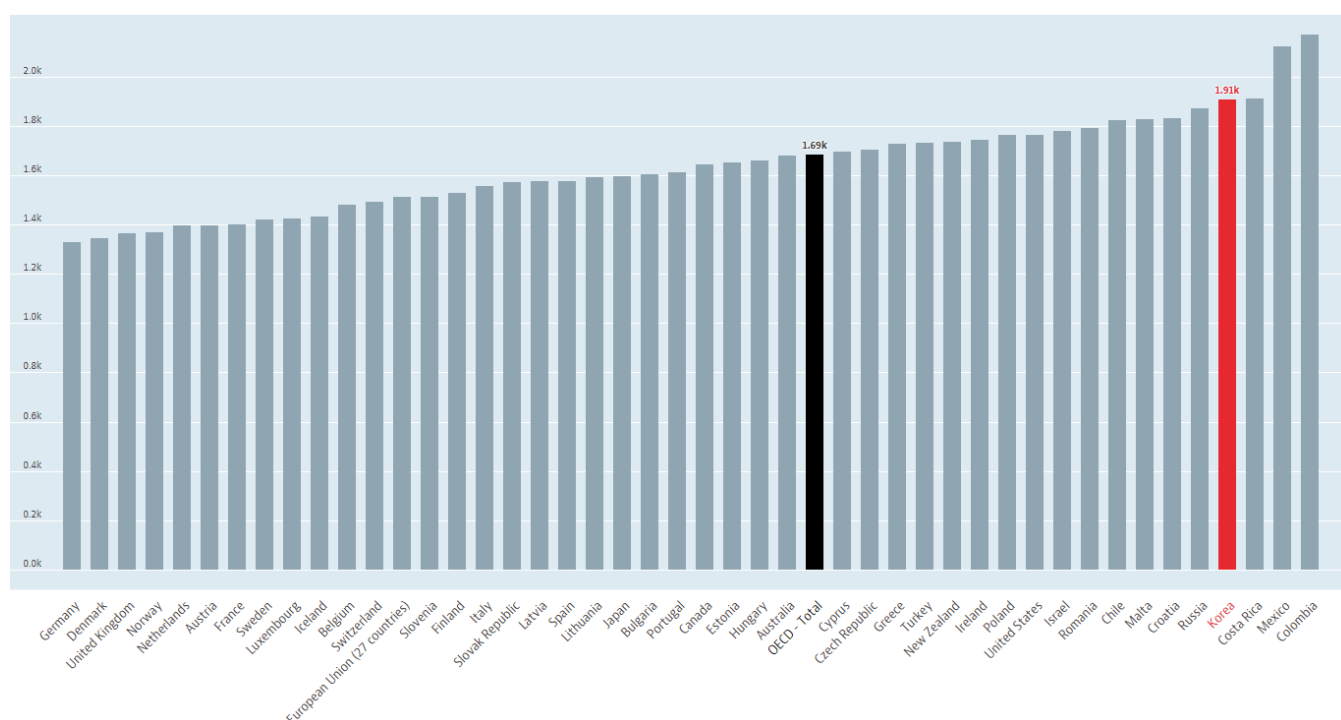
⁶ Export Enterprises SA (2022)

<https://santandertrade.com/es/portal/analizar-mercados/corea-del-sur/politica-y-economia#:~:text=Principales%20sectores%20econ%C3%B3micos&text=La%20industria%20represent%C3%B3%20el%203, mayor%20productor%20mundial%20de%20semiconductores.>

⁷ Rubio C. (2022), El futuro presidente de Corea del Sur tiene motivos para defender las 120 horas semanales de trabajo, eldebate.com

⁸ OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 25 April 2022)

Media de horas de trabajo

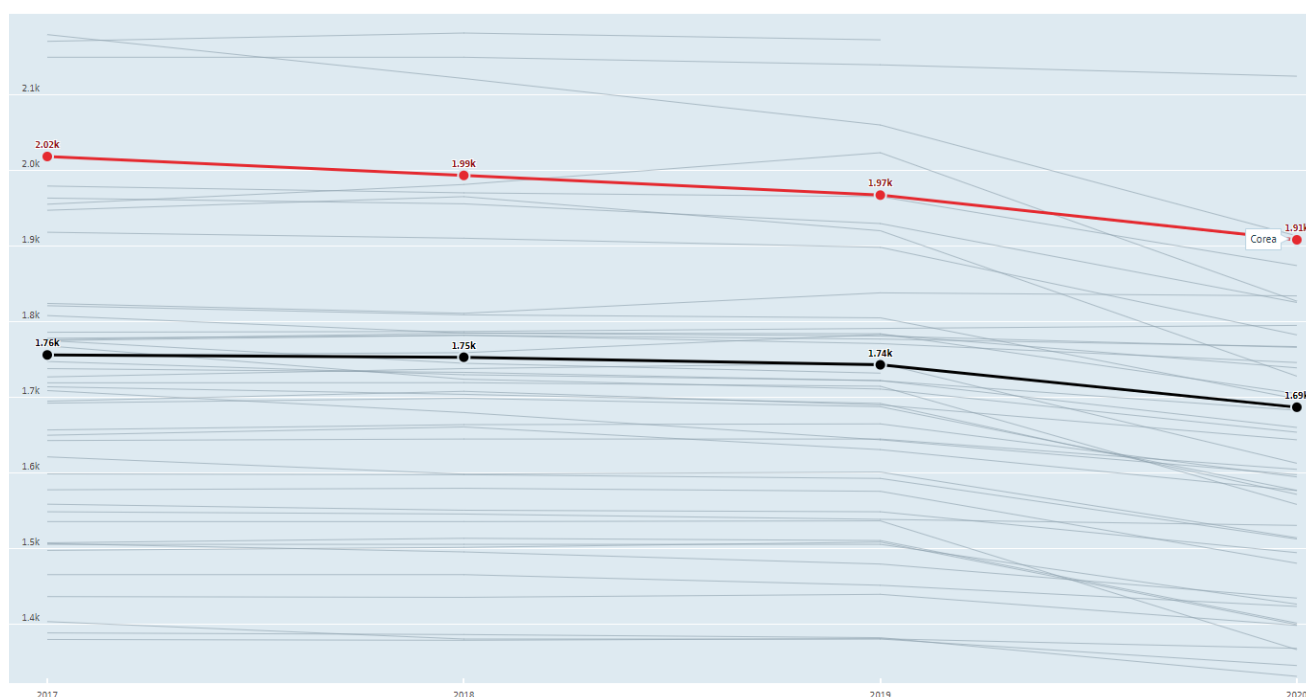


Fuente: OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 25 April 2022)

Como se observa en el gráfico es a destacar que Corea del Sur se sitúa como el cuarto país donde más horas de media de jornada laboral por trabajador existe. Los países que ocupan los primeros puestos son Costa Rica, México y Colombia.

Corea del Sur ha pasado de ser un país de trabajo agrícola y vivir de esto a ser un país puntero en tecnología e informática. Principalmente por este motivo, el nuevo presidente plantea que los desarrolladores de videojuegos puedan trabajar más durante los picos de producción y luego descansen bien.

Histórico de la jornada laboral



Fuente: OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 30 May 2022)

Como se observa en esta segunda gráfica, la jornada laboral media en Corea del Sur ha ido descendiendo desde que en 2018 se aplica la jornada laboral de 52 horas semanales. En 2019, por ejemplo, la horas de trabajo fue de 1967 y en 2013 fueron 2016⁹. Todo esto se debe a lo mencionado sobre la mentalidad surcoreana de trabajo duro, que incluyen largas horas de trabajo durante el fin de semana.

En el caso de Japón se rige por la Ley de Normas de Trabajo¹⁰ (*en japonés corresponde a la abreviatura LSL*) y la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales (*abreviatura en japonés LRAL*). La LSL regula todo las condiciones de trabajo y la seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

En el caso de la jornada laboral se encuentra regulado por la Ley de Normas de Trabajo (LSL). Según la normativa en su artículo 32 dice que la jornada laboral es de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales. Ahora bien, si se pacta entre empleador y sindicatos o trabajador que represente a la mayoría se puede, durante un determinado periodo de tiempo, ampliar la jornada laboral.

⁹ Parrondo A. (2022), El próximo presidente de Corea del Sur, el derechista Yoon Suk-yeol, defiende trabajar 120 horas semanales.

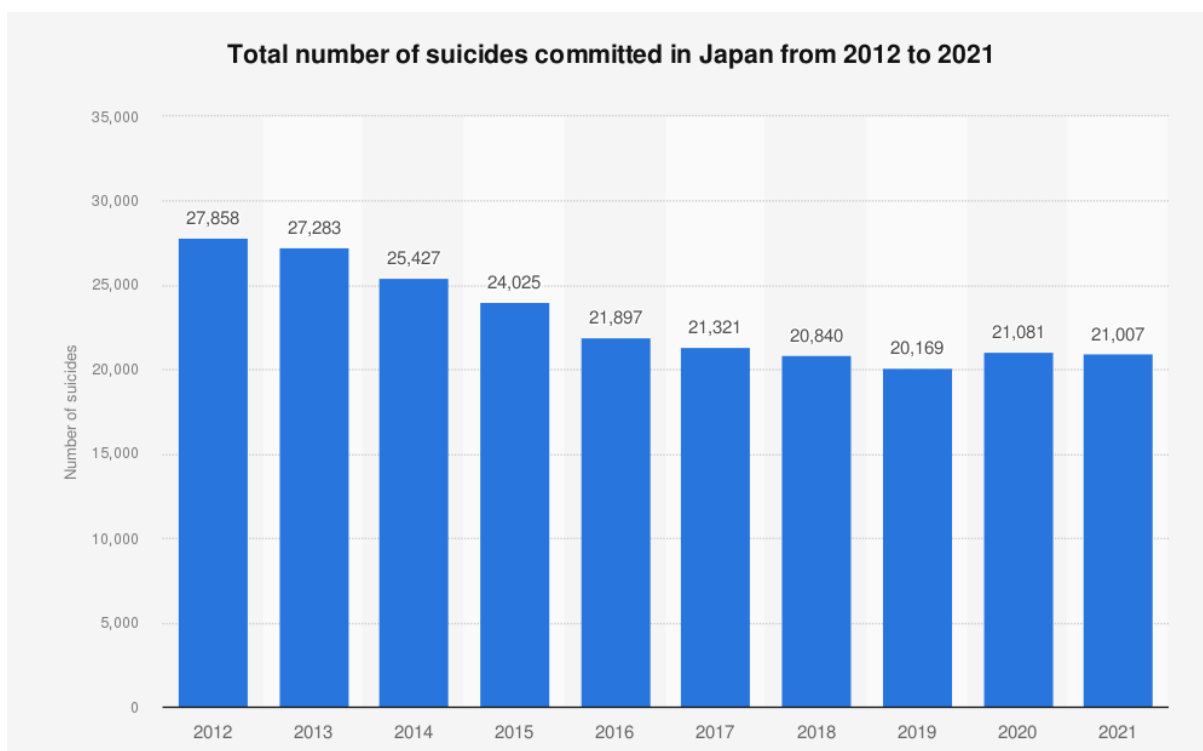
¹⁰ Jung, L., National Labour Law Profile: Japan.

https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang--en/index.htm

En referencia a las horas extraordinarias, la normativa japonesa dicta que no existe límite para realización de estas horas extraordinarias. Sin embargo, las mujeres empleadas que se encuentren cuidando a niños y los trabajadores de edad avanzada deben recibir una protección especial.

Japón es un país donde los trabajadores tienen jornadas de trabajo y son conocidos por sus huelgas, donde aumentan la producción para devaluar el precio de los productos o servicios de su empresa. En Japón, algunos trabajadores trabajan tanto y de forma tan intensa que acaban muriendo. Esto se conoce como “*karōshi*” que significa muerte por exceso de trabajo.

En la gráfica inferior se observa el número total de muertes por *karōshi* durante el periodo que comprende desde el año 2012 hasta 2021. Es visible que ha descendido en los últimos años pero durante el año 2020 hubo un repunte de 912 personas que se suicidaron por exceso de trabajo. Aunque en el año 2021 la cifra ha descendido sigue siendo elevada.



Fuente: Kettenhofen L. (March 2022), Number of suicides in Japan 2012-2021, National Police Agency (Japan). Por este motivo el gobierno japonés¹¹ ha planteado establecer la jornada laboral de 4 días para no solo combatir el *karōshi* sino también el envejecimiento de la población activa. En un principio muchos empresarios se muestran reacios a establecer una jornada de 4 días porque

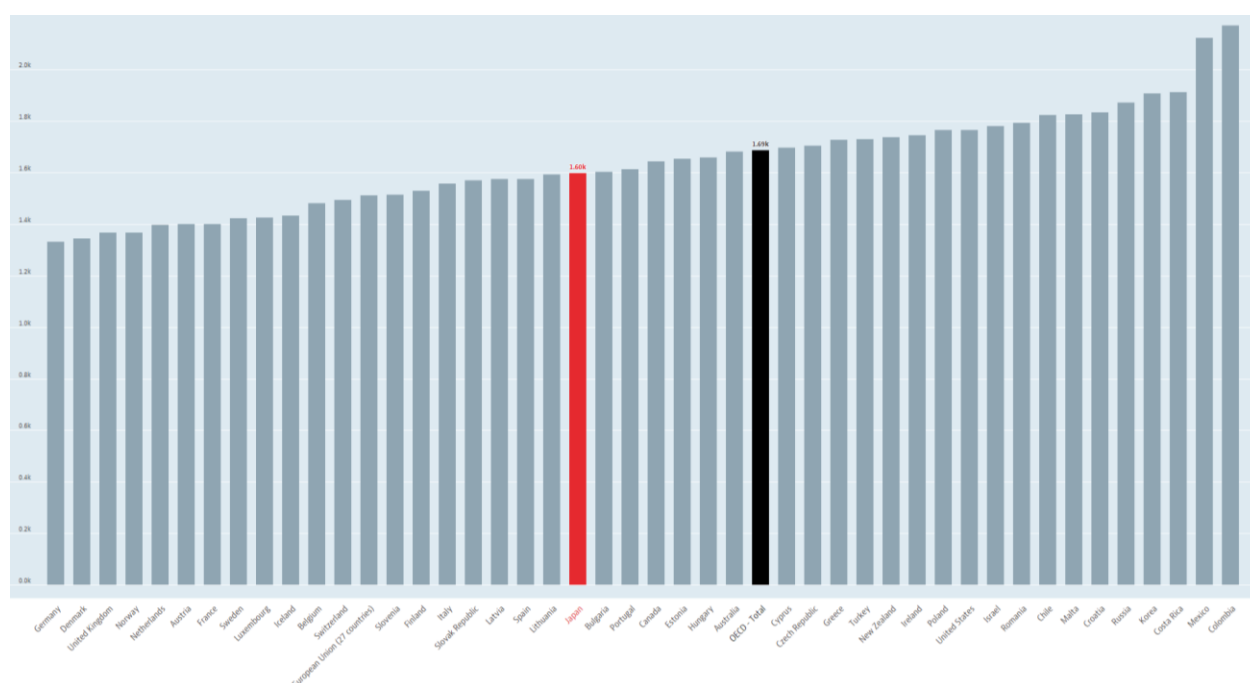
¹¹ Millán V. (2021), La semana laboral de 4 días llega a Japón: este es el plan del Gobierno para combatir el envejecimiento, El Economista.

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11312625/07/21/La-semana-laboral-de-4-dias-llega-a-Japon-este-es-plan-del-Gobierno-para-combatir-el-envejecimiento.html>

considera que les sería difícil controlar las horas y días de trabajo porque muchos de los trabajadores se encuentran pluriempleados.

A principios del año 2022 se ha conocido que la empresa Panasonic en sus oficinas de Japón ha establecido la jornada de cuatro días. Según aparece en el artículo, la implantación de esta jornada se realiza con el objetivo de aumentar la productividad y favorecer el tiempo libre. Igualmente el artículo dice que “[...] según una encuesta del Ministerio de Trabajo solamente el 8% de las empresas japonesas permiten este tipo de jornadas.”¹²

Media de jornada Laboral



Fuente: OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 26 April 2022)

Como se observa en la gráfica superior podemos observar que la jornada media laboral por trabajador es de 1.598 horas en 2020, muy por debajo de la media de la OCDE para el año 2020. Es curioso que hablando de suicidio por estrés laboral como se ha visto arriba pero este gráfico muestra la media por trabajador en un año.

5.2. LA JORNADA LABORAL EN ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ.

En este momento debemos analizar la situación de la jornada laboral de Estados Unidos y Canadá. El caso de Estados Unidos es interesante porque fue quién pidió a la Organización

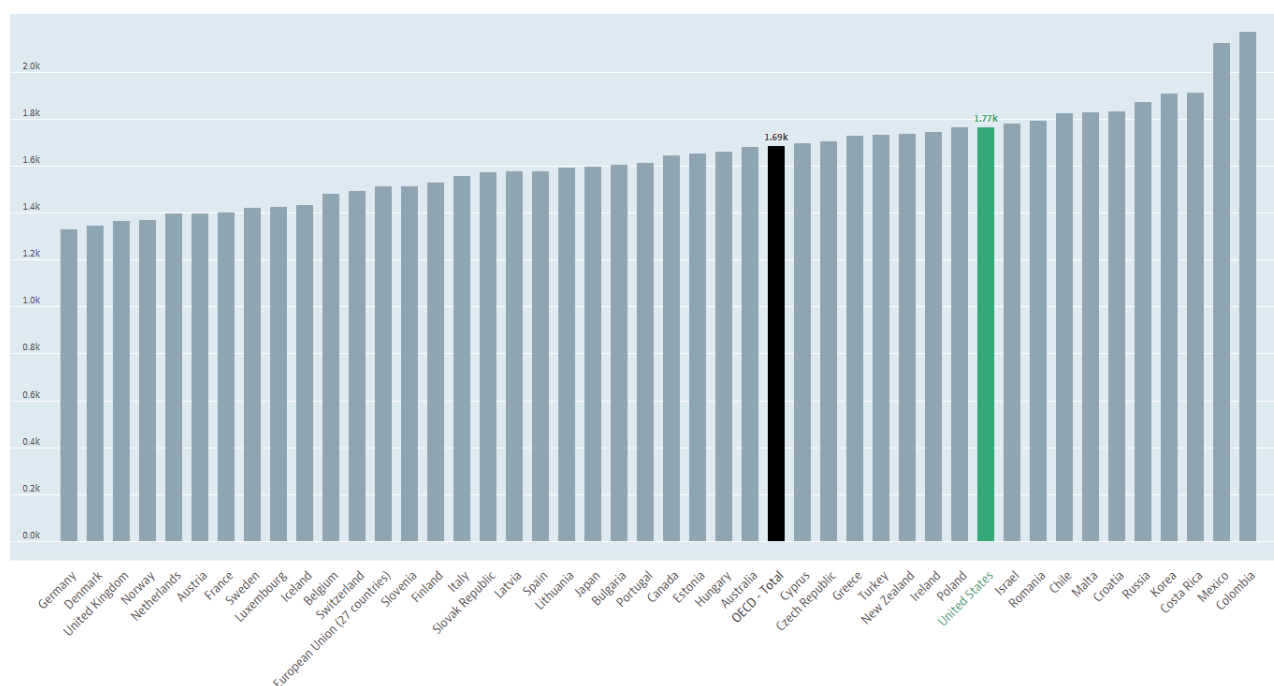
¹² La información (2022), Panasonic establece la jornada laboral de cuatro días en sus oficinas de Japón. <https://www.lainformacion.com/empresas/panasonic-jornada-laboral-cuatro-dias-oficinas-japon/2857588/>

Internacional del Trabajo la convocatoria de los países en Washington para la elaboración del primero convenio de la organización y sería el de la limitación de la jornada laboral. Como curiosidad, Estados Unidos a pesar de solicitar la reunión no ratificó el convenio cuando se elaboró y a 27 de abril de 2022 no lo ha hecho.

La jornada laboral en Estados Unidos es de 40 horas semanales y si es trabajo parcial puede ser de hasta 30 horas semanales. En relación con las vacaciones, el trabajador que acaba de entrar en el mercado laboral tiene una o dos semanas de vacaciones y, si sigues trabajando, se aumentan uno o dos días por año trabajado. Ya en el año 1999, la Organización Internacional del Trabajo¹³ realizó un estudio donde determinaba que los trabajadores americanos los que más trabajan entre los países industrializados.

La ley que regula el trabajo y, en especial, la jornada laboral es la “*Fair Labor Standards Act*” (FLSA). Aunque, por ejemplo, en California hay una ley que mejora algunas condiciones de trabajo, entre ellas, el salario mínimo.

Jornada laboral media

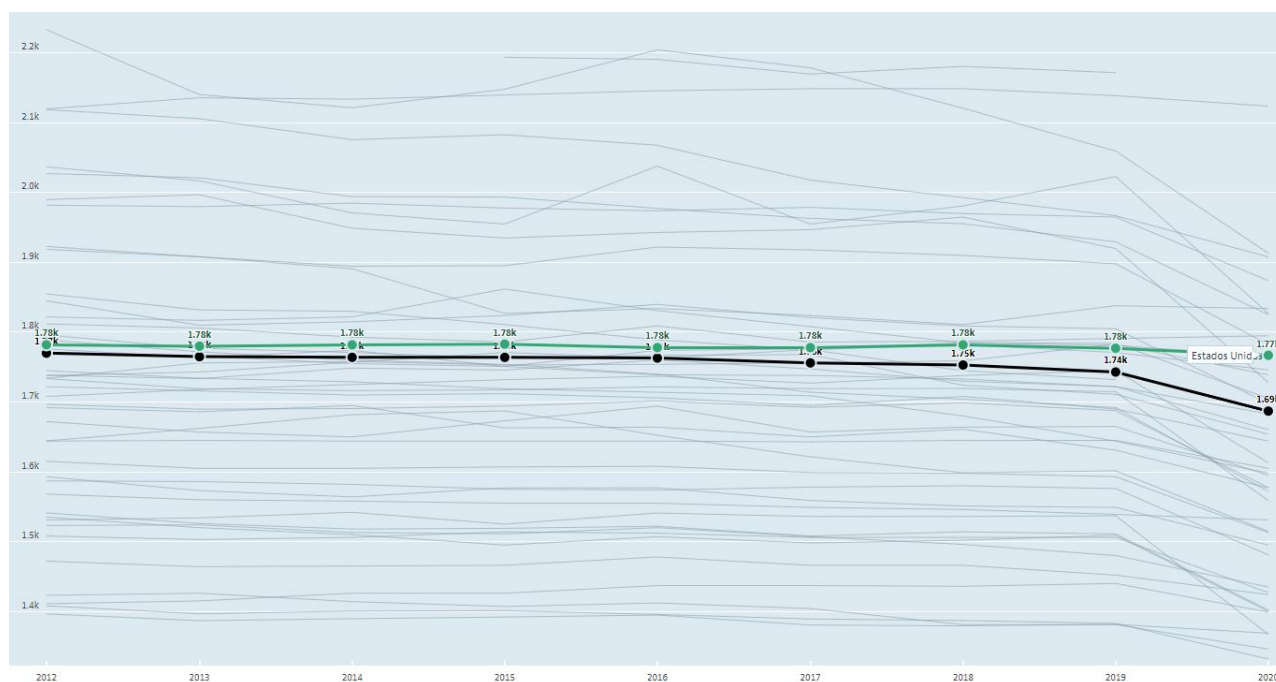


Fuente: OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 25 April 2022)

¹³ International Labour Organization (1999), Americans work longest hours among industrialized countries, Japanese second longest. Europeans work less Time but register faster productivity gains New ILO statistical volume highlights labour trends worldwide, ILO News, Press release.

Como podemos observar en el tabla superior la media de la jornada laboral por trabajador en Estados Unidos en 2020 fue de 1767 de media de jornada laboral por encima de la jornada laboral media por trabajador que establece la OCDE.

Jornada laboral media



Fuente: OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 30 May 2022)

En la gráfica superior, en este caso, vemos como ha sido evolución desde el 2012 hasta el año 2020 que son los últimos datos comparados. Como se observa la gráfica es lineal con un pequeño descenso en 2020, quizás este pequeño descenso se haya producido por el tiempo que el mundo estuvo confinado por la pandemia de Sars-cov-2 (COVID-19).

Después de la pandemia vivida por la sociedad a nivel mundial. En el estado de California, se ha planteado la posibilidad de implantar la jornada de cuatro días. Esto se debe a que desde 2020 muchos trabajadores no han vuelto a sus puestos de trabajo y han conseguido que la jornada sea más efectiva y permita una mayor conciliación de la vida familiar y laboral.

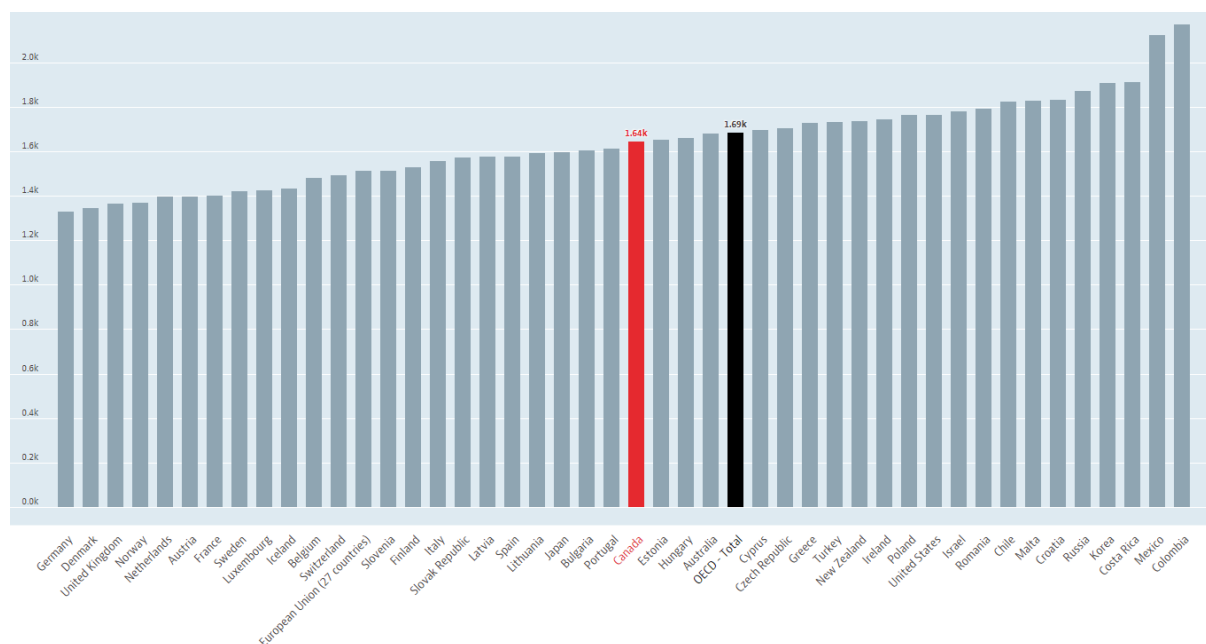
Que esta opción aparezca en el estado California es porque allí se encuentra Silicon Valley, lugar de empresas tecnológicas que se encuentran a la vanguardia y que tienen mucha competitividad y necesitan captar a gente con ofertas de empleo interesantes.

Pero no todo es positivo pues en Estados Unidos ya existe una tendencia del trabajador a cambiar de empresa cuando lleva un tiempo pues teletrabajar aumenta esa sensación de desapego hacia la empresa. Asimismo, en algunas empresas se presentó el problema de que los

trabajadores perdían mucho tiempo en explicarle al compañero lo que habían hecho e incluso se producía estrés en algunos al celebrar reuniones fuera del horario laboral¹⁴.

En Canadá la jornada laboral es de ocho horas y cuarenta horas semanales. Se permite una ampliación de ocho más a la jornada semanal máxima siempre que sean horas extraordinarias. Por tanto, el descanso correspondiente a la jornada de trabajo semanal es de un día de trabajo.

Media de la Jornada laboral



Fuente: OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 27 April 2022)

La gráfica muestra que la jornada laboral media por trabajador es de 1.644 horas, prácticamente se encuentra la media de la OCDE para el año 2020. Esto se puede entender por la normativa que hay en el país.

5.3. LA JORNADA LABORAL EN EUROPA.

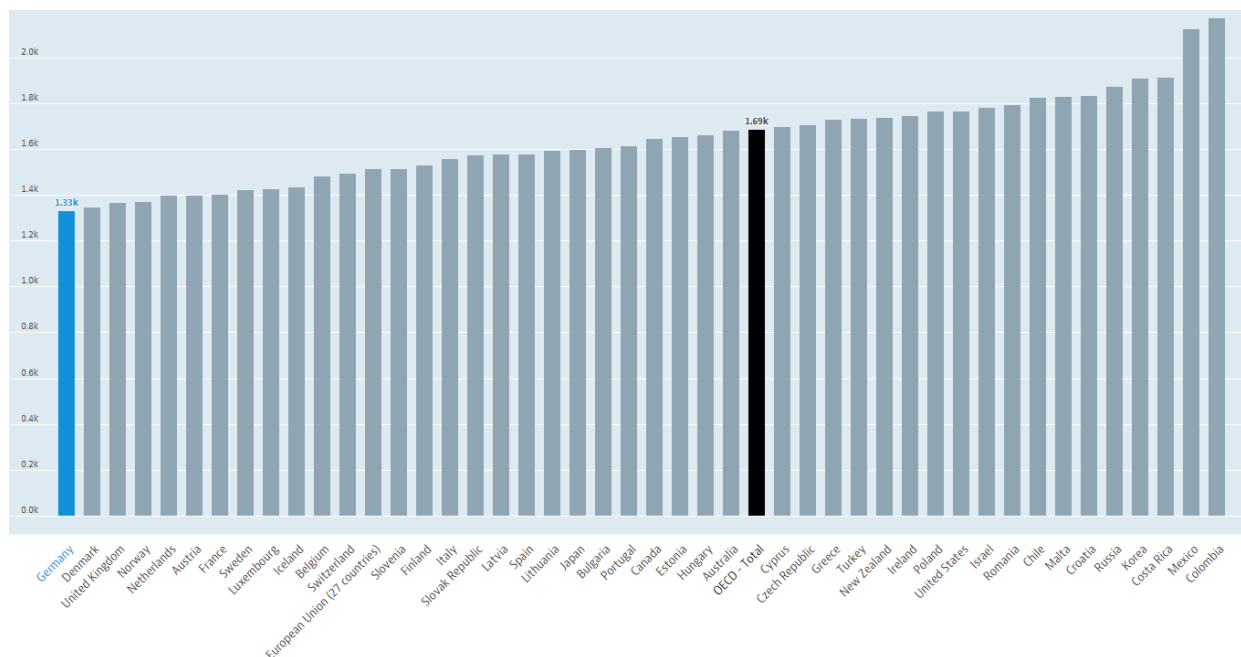
Por último es interesante conocer como es la legislación en materia laboral en países de Europa, independientemente de si pertenecen a la Unión Europea o no. Es destacable como algunos países como Alemania o Italia no tienen ratificado el Convenio, el segundo si estuvo en vigor, pero actualmente no se encuentra en vigor.

En el caso de Alemania, como hemos visto anteriormente, no tienen ratificado el Convenio de Washington por lo que en su normativa se encuentra regulada la jornada laboral. La Ley que

¹⁴ Doménech E. (2022), La jornada laboral de cuatro días planea sobre Estados Unidos, Newtral.es <https://www.newtral.es/jornada-laboral-cuatro-dias-estados-unidos/20220416/>

regula la jornada es la “*Arbeitszeitgesetz*” y en ella se dicta que la jornada laboral no podrá ser superior a ocho horas, salvo en casos excepcionales donde se ampliará a diez horas cuando en un periodo de seis meses naturales o en veinticuatro semanas no exceda la jornada laboral media de ocho horas¹⁵.

Media de la Jornada laboral



Fuente: OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 27 April 2022)

Como se observa en la gráfica, Alemania es el país que, de media, menos horas de trabajo tiene. Según datos de la OCDE en 2020, el trabajador de media trabajó 1.332 horas. Una comparación podría ser con la media de la OCDE que se sitúa en 1.687 horas de trabajo por trabajador.

En el año 2020, el mayor sindicato de Alemania, IG Metall, propuso que la jornada laboral se redujera a cuatro. En el caso del país germano, si se consigue esta reducción la jornada pasaría a 28 horas semanales en lugar de las 35 actuales. Según el artículo citado a pie de página¹⁶, en el año 2020 se aplicó en Alemania el “*Kurzarbeit*” que consiste en una jornada reducida en la que el Estado paga de forma temporal hasta dos tercios del salario para impedir que la crisis lleve a despidos masivos. Por tanto, Alemania siempre ha utilizado la reducción de la jornada como una forma de evitar despidos ante grandes crisis. Esta idea del sindicato IG Metall asume

¹⁵ *Arbeitszeitgesetz*

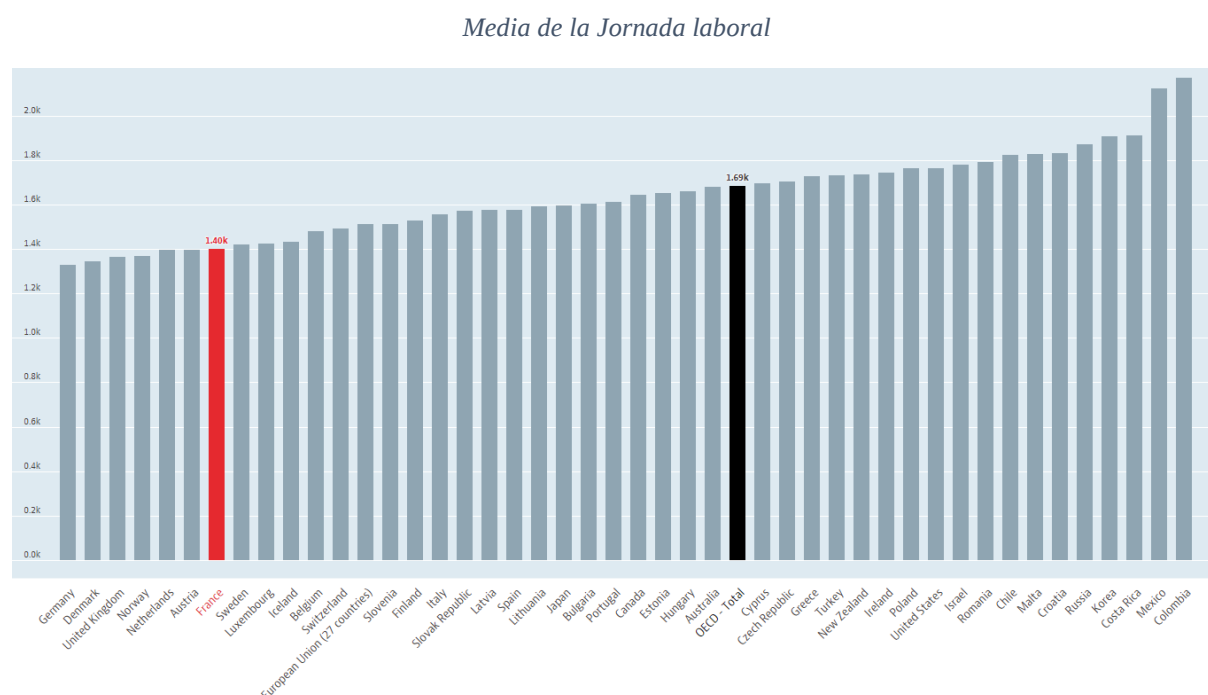
<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/index.html>

¹⁶ El Economista (2020), La propuesta alemana para blindar el empleo: jornadas laborales de cuatro días a la semana.

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10728046/08/20/La-propuesta-alemana-para-blindar-el-empleo-jornadas-laborales-de-cuatro-dias-a-la-semana.html>

que a cambio de esta idea debe realizarse un ajuste salarial para permitir la viabilidad de la jornada laboral de cuatro días.

En el caso de Francia, la jornada laboral se encuentra fijada en 35 horas semanales por la Ley desde el año 2020. Aunque, como es normal, se puede modificar a través de convenios colectivos o por acuerdos empresario-trabajador. Esta fijación de la jornada laboral está pensada para el pago de las horas extraordinarias y para los contrato a tiempo parcial.



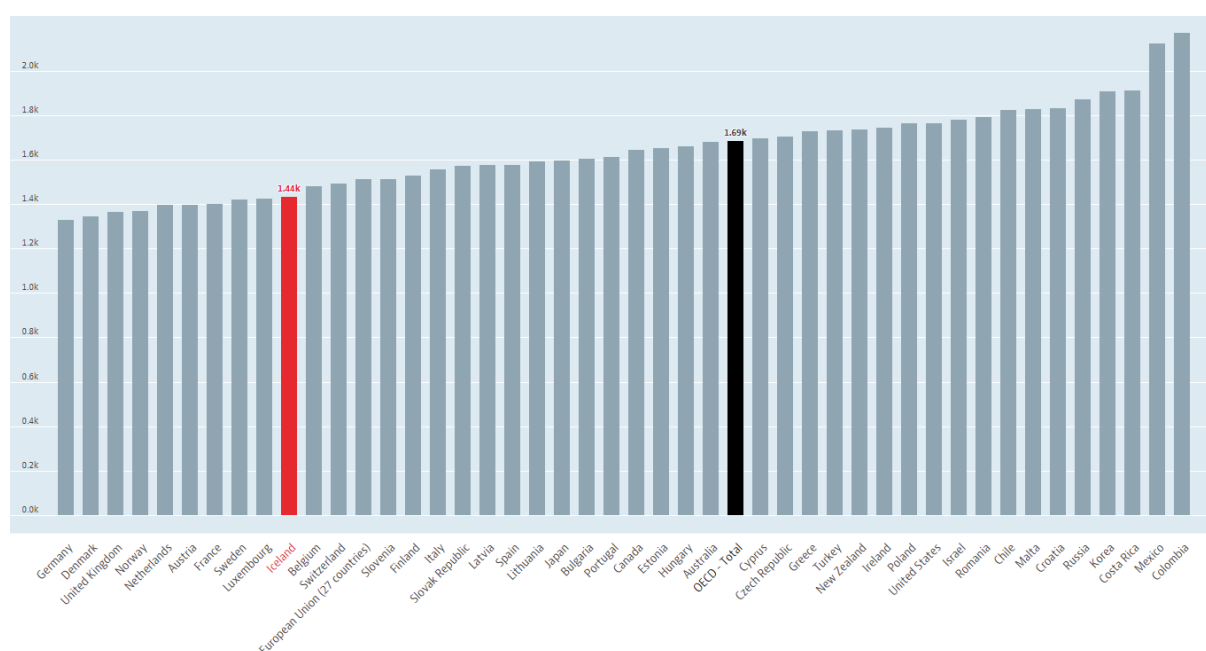
Fuente: OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 27 April 2022)

Como se observa en el gráfico la media de las horas de trabajo en Francia es de 1402 horas por trabajador. Aunque no es tan bajo como el caso de Alemania, se encuentra distanciado de la media de la OCDE para el año 2020 como se observa en el gráfico.

En el caso de Islandia, la jornada laboral se encuentra definida en cuarenta horas semanales¹⁷, lo que significa que la jornada diaria de trabajo se encuentra establecida en ocho horas.

¹⁷ Magnús M. Norðdahl hrl. (2013), Icelandic Labour Law, a summary of basic rights and obligations on the private labour market, p. 15.

Media de horas de trabajo



Fuente: OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 30 May 2022)

Según vemos en el gráfico, el caso de Islandia vemos que la jornada de trabajo media es de 1435 horas por trabajador. Igual que sucede en Alemania y Francia, se encuentra alejado de la media de la OCDE para el 2020.

Durante los años 2015 y 2019, el gobierno islandés realizó un estudio¹⁸ sobre el 1% de la población activa, es decir, alrededor de 2.500 personas. Estos trabajadores pertenecen al ayuntamiento de la capital de Islandia, Reykjavik, y puestos del gobierno nacional.

En dicho estudio, se les aplicaba la jornada laboral de cuatro días, con una jornada laboral de treinta y cinco o treinta y seis horas semanales. Los trabajadores que participaron en dicho estudio mantuvieron la misma remuneración mensual.

El resultado del estudio, según el gobierno islandés, ha sido abrumador pues aumentó el bienestar de los trabajadores, ya que pudieron mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y aumentó el espíritu de cooperación en el lugar de trabajo.

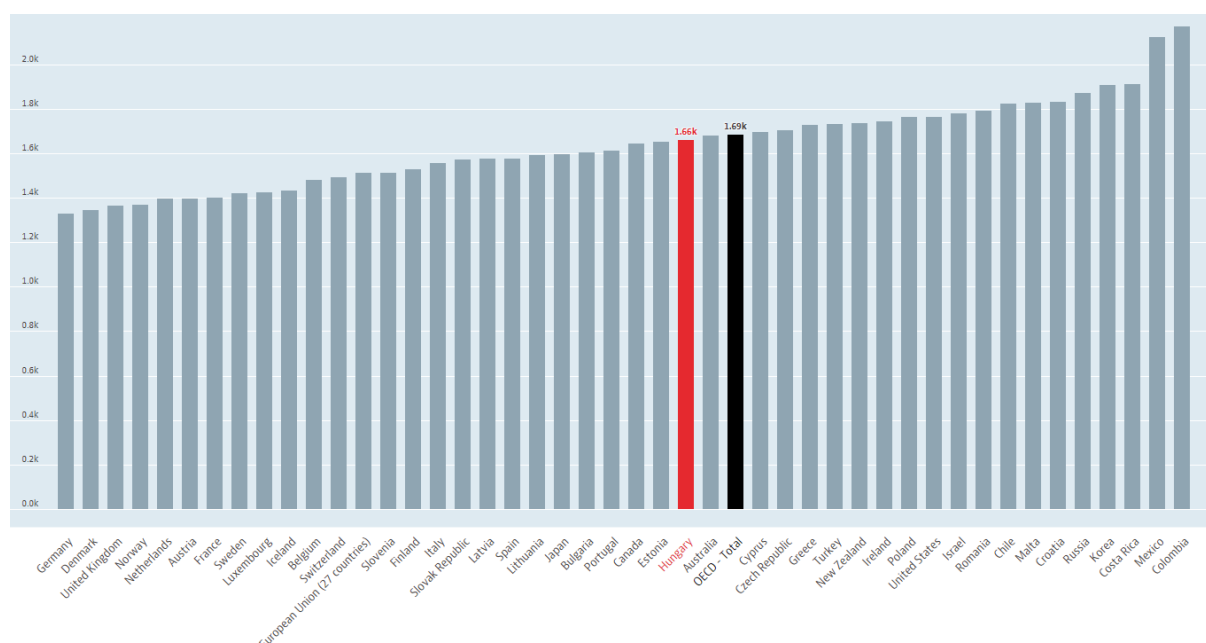
Asimismo en este estudio, los trabajadores que participaron vieron reducido sus niveles de estrés y de burnout. Por estos motivos, el gobierno islandés ve con buenos ojos que las empresas propongan a sus trabajadores esta nueva jornada de trabajo. Los resultados demuestran que la productividad sigue siendo igual o en algunos casos aumentó.

¹⁸ BBC News Mundo (2021), El “rotundo éxito” del experimento en Islandia con la semana laboral de 4 días. Redacción BBC.
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-57730848>

A la publicación del estudio se demostró que el 86% de la población activa ya había decidido trabajar menos horas por el mismo sueldo o en breve podría hacerlo. Will Stronge, director de la investigación, dice que: “[...] este estudio muestra que el mayor experimento del mundo de reducción de la jornada labora en el sector público fue, de acuerdos a todos los parámetros, un rotundo éxito”.

En el caso de Hungría, la jornada laboral se encuentra regulada en la Ley I de 2012¹⁹ vigente hasta el 31 de mayo de 2022. En dicha ley se establece que la jornada de trabajo estándar será de ocho horas pero se puede flexibilizar por parte del empleador. La jornada laboral puede definirse de forma semanal o mensual y la máxima es de cuarenta y ocho horas con dos días descanso.

Media de horas de trabajo



Fuente: OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 27 April 2022)

Según la OCDE la jornada laboral media por cada trabajador en Hungría fue de 1.660 horas en el año 2020. Como se puede observar prácticamente se encuentra cerca de la media de la OCDE para la jornada laboral media por trabajador para el 2020.

En el año 2018, el presidente Orbán aprobó una reforma que permitía trabajar cuatrocientas horas extras y el empleador tenía tres años para pagarlas²⁰. La población nombró a reforma

¹⁹ Gobierno de Hungría (2012), 2012. évi I.törvény a munka törvénykönyvéről.

<https://njt.hu/jogszabaly/2012-1-00-00>

²⁰ Gayo Macías, M.A. (2018), Hungría se levanta contra la “ley esclavista” de Orbán: 400 horas extra a pagar en tres años.

como la “Ley esclavista”. Hasta 2018 se permitía doscientas cincuenta horas extras al año, lo que supone que las horas extras se hayan incrementado ciento cincuenta horas más al año. Los trabajadores han perdido un día de trabajo, pues en su normativa se hablaba de dos días de descanso y ahora solo tendrán uno y seis días de trabajo, en España se dispone de un día y medio de descanso.

6. LA JORNADA LABORAL EN LA ACTUALIDAD.

Cuando en el año 1919 se aprueba la jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta ocho horas semanales fue un gran avance. Tras analizar diferentes legislaciones se entiende que la reducción en la gran mayoría a cuarenta horas semanales en los últimos años. Pero en este epígrafe es interesante centrarse en la situación más reciente, pues desde el año 2020 y con la pandemia se ha producido en muchas empresas y países la idea de reducir a cuatro días la jornada laboral. Esto, evidentemente, supone una gran mejoría y permite que haya más conciliación entre la vida familiar y laboral.

Como hemos analizado en el apartado 5 algunas empresas y países han empezado a implantar o realizar estudios para implantar la jornada reducida. En caso de las empresas, se ha mencionado a Panasonic que ha implantado esta jornada reducida en las oficinas de Japón y el gobierno de Islandia que ha realizado un estudio durante varios años para ver si era viable implantarlo en el sector público.

Como se ha dicho anteriormente esta nueva jornada laboral se ha visto acrecentado por la pandemia de Sars-cov-2. Desde entonces y hasta ahora se ha apostado por el teletrabajo y muchas empresas lo quieren complementar con esta jornada reducida. En España a principios de 2020, la empresa Software Delsol²¹ instaló esta nueva jornada laboral y desde entonces los datos muestran que la productividad ha mejorado, los trabajadores están más contentos y el absentismo es un 30% menos que el año anterior.

Como se evidencia la nueva jornada laboral viene acompañado del teletrabajo. El teletrabajo es, según la Real Academia Española: *“el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.”* Por tanto, al realizar teletrabajo, el trabajador aprovecha mejor la jornada laboral y no requiere traslado al lugar de trabajo tradicional, lo que supone un mayor gasto de tiempo del trabajador.

https://www.elconfidencial.com/mundo/2018-12-18/hungria-se-levanta-contra-la-ley-esclavista-de-orban-400-horas-extra-a-pagar-en-3-anos_1713066/

²¹ García Baena, C. (2021), Un año trabajando cuatro días a la semana: cae el absentismo un 30% y todos contentos.

Por este motivo, el trabajador no llega cansado al lugar de trabajo por lo que al desempeñar sus funciones lo hará al máximo nivel y aprovechando la jornada laboral. El teletrabajo solo tiene un inconveniente y es que si se necesita comunicación entre trabajadores puede ser más lenta y se pueden presentar inconvenientes. Una opción de jornada de cuatro días y teletrabajo puede presentarse estando dos días teletrabajando y dos en el lugar de trabajo.

Todo esto viene relacionado con la conciliación laboral y familiar. Tanto una jornada laboral reducida como el teletrabajo son esenciales para que la conciliación familiar y laboral sea total. Por conciliación de la vida laboral y familiar se entiende, según la Real Academia Española lo siguiente: *“Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.”* Como se extrae de la definición es cuando se consigue la igualdad entre hombres y mujeres para que ambos puedan realizar las mismas actividades dentro y fuera del hogar familiar. El teletrabajo tiene una serie de desventajas que pueden provocar que las empresas se muestren desconformes con la implantación de este modo de trabajo, y son:

- Falta de sentimiento de pertenencia a la empresa, el trabajador no se siente arraigado a la empresa.
- Necesidad de contar a otros compañeros el trabajo realizado para evitar duplicar las tareas.
- No existe una desconexión del trabajo.
- Muchas empresas no están preparadas para el teletrabajo.
- Trabajadores pocos formados.

Una jornada reducida de cuatro días permite a los y las trabajadores y trabajadoras disponer de más horas para el cuidado de sus vida como, por ejemplo, visitas al médico o especialistas para tratar problemas físicos y/o psíquicos y de la vida de sus hijas o hijos. Cuando fue noticia la jornada de cuatro días en la empresa Software Delsol, una gran cantidad de medios de comunicación entrevistaron a los directivos y algunos trabajadores y todos coincidían en lo mismo, iban a tener más tiempo para su vida familiar y para cuidar a sus hijos e hijas.

Ahora bien, si la jornada reducida permite una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, si se presenta la opción del teletrabajo se puede conseguir que la conciliación sea plena pues el

trabajador no necesita invertir tiempo en ir al centro de trabajo y, además, el trabajador invierte más la jornada de trabajo que si tuviera que ir al lugar de trabajo.

7. CONCLUSIONES.

Tras analizar el Real Decreto de 1919 y el Convenio de Washington de 1919 se obtienen unas conclusiones que, tras analizar la legislación laboral en materia de jornada laboral de diferentes regiones del mundo, es bastante similar en los países analizados, aunque existen peculiaridades y casos ligados a la jornada laboral. Como se ha dicho, muchos de estos países tienen diferentes consecuencias en la vida del trabajador dependiendo de la mentalidad y la duración de la jornada laboral.

La conclusión primera que se obtiene es al analizar el Real Decreto de 1919 y el Convenio de Washington. España fue de los primeros países en conseguir que la jornada laboral no fuese de sol a sol, es decir, desde el amanecer hasta el anochecer. Ahora bien, hemos visto que hay países que no han ratificado el Convenio de 1919 pero aún así tiene una jornada muy similar a la jornada que se aprueba ese año.

Ahora bien, si observamos los países asiáticos podemos ver que se permite que trabajen muchas más horas de las establecidas sin apenas descanso entre jornadas bajo el amparo de los picos de producción. El caso de Corea del Sur se puede considerar excepcional puesto que trabajar con un límite de 152 horas semanales es excesivo y a larga perjudicaría la salud de los trabajadores, aunque se escude en picos de producción como justifica el presidente electo, centrado esta jornada laboral en las empresas que desarrollan videojuegos.

El caso de Japón es muy diferente pues con los casos de karōshi es bastante preocupante desde la perspectiva occidental. Tenemos que entender que la mentalidad japonesa es una mentalidad donde no cumplir los objetivos o fallar suele ser causa de deshonra y deben resarcirse de ello, en muchas ocasiones la muerte es la opción que eligen. Esto viene sucediendo desde la época samurái, cuando ocurría esto los samuráis se practicaban el Harakiri y morían, pues cargar con la deshonra era peor que la muerte. Actualmente no ocurre esto pero si es cierto que los trabajadores japoneses rinden hasta el límite para cumplir los duros objetivos que le son impuestos en los lugares de trabajo.

El caso de Estados Unidos y Canadá considero que es diferente a lo visto en los países asiáticos. Teniendo una jornada laboral bastante similar entre estos dos países pero con características diferentes. Los trabajadores americanos suelen trabajar más horas dentro de los países industrializados, que no es lo mismo que todos los países, y apenas disfrutar de las vacaciones. Dependiendo de la zona de Estados Unidos, la mentalidad también es diferente, en la costa

oeste, es decir New York, Washington y otras zonas la mentalidad es la de trabajo duro o como dicen ellos “*work hard*”, mientras que en la costa este, es decir, Atlanta o Los Ángeles la mentalidad busca más el equilibrio entre la vida familiar y laboral. Esto demuestra que hasta dentro de un mismo país, la diferencia a la hora de entender el trabajo es diferente.

Los países europeos que hemos visto su normativa en referencia a la jornada laboral son bastante similares a la española, en algunos casos la variación de horas es mínima. La concepción del trabajo varía mucho en los países de Europa del norte, donde, por ejemplo, la puntualidad o la forma de entender lo que significa el trabajo.

Como se ha visto, por ejemplo, Islandia ha realizado durante cuatro años un estudio para ver cómo funcionaba la jornada de cuatro días y si en un futuro sería viable implantar esta jornada laboral. Pues bien, el estudio ha arrojado que los trabajadores rinden igual o más y se encuentran menos estresados y no aparece el burnout.

La pandemia de Sars-cov-2 que se originó en 2020 y cambió de forma radical el funcionar de las personas, pues se paralizó todo durante un breve periodo de tiempo. La pandemia ha acelerado los deseos de muchos gobiernos y empresas de modificar la actual jornada laboral y reducirla a una jornada de cuatro días.

Una reducción de la jornada y el teletrabajo es un claro avance en esa nueva jornada laboral que se plantea en muchos de los países. Que los trabajadores puedan disfrutar de la familia más tiempo repercute directamente en la productividad del mismo durante la jornada. Esto se demuestra pues cuando un trabajador está contento y cómodo rinde más.

Si tanto empresa y trabajador pueden solucionar los inconvenientes del teletrabajo creo que es una buena forma de implantar la jornada reducida y lograr que la conciliación de la vida laboral y familiar sea plena.

La conclusión final es que la jornada laboral necesita evolucionar y hay países que ya lo plantean y empresas que lo aplican. La jornada laboral debe ser siempre la misma y no trabajar jornadas interminables justificando picos de producción, pues existen otras vías para evitar las horas extras como, por ejemplo, la contratación de personal de apoyo para estas épocas. Pues bajo mi punto de vista al final el trabajador estaría cada poco tiempo trabajando en jornadas laborales interminables y sin apenas descanso. El ejemplo de esto es la jornada laboral que propone el presidente electo de Corea del Sur donde podrán trabajar de forma casi ininterrumpida dura el pico de producción pero luego, según el propio presidente; “*descansar bien*”.

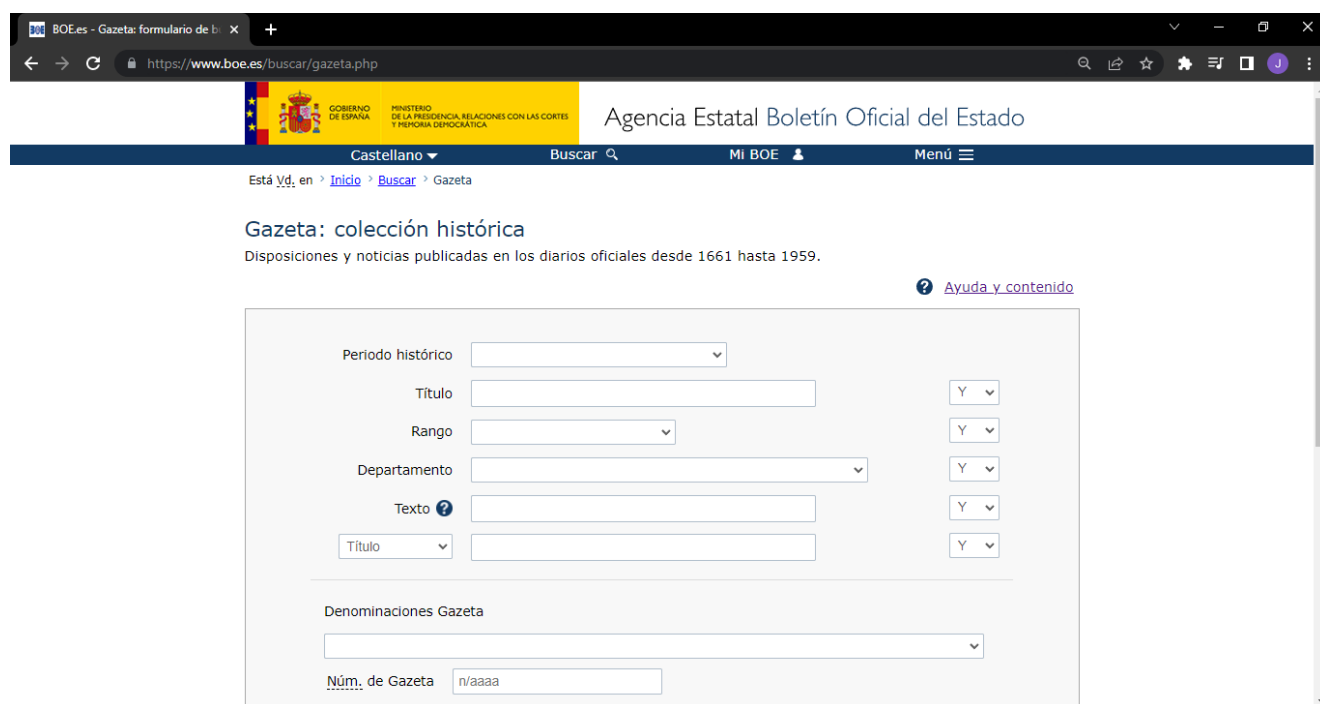
Bajo un criterio neutro y apolítico, las jornadas laborales interminables bajo el caso de picos de producción, es una forma diferente y actual de decir esclavitud, como denominaron los húngaros a las 400 horas extras al año aprobada por su gobierno.

El mundo debe progresar y diseñar una jornada laboral donde el trabajador disponga de tiempo para disfrutar de la vida familiar y sin pensar en el trabajo y, por ello, la jornada reducida o de cuatro días puede ser un gran avance, similar a la consecución de la jornada laboral de ocho horas al días.

8. ANEXOS.

A continuación se muestra como se ha realizado la búsqueda en la Gaceta de Madrid para el Real Decreto que aprueba las ocho horas de jornada laboral en 1919 y en la página de la Organización Internacional del Trabajo para el Convenio de Washington.

Poniendo en el buscador de Google: “*La gaceta de Madrid*” obtendremos el enlace para acceder a la página. En la primera captura observamos los diferentes apartados que podemos utilizar para la búsqueda del Real Decreto que nos interesa.



The screenshot shows the 'Gazeta: colección histórica' search page on BOE.es. The page header includes the Spanish coat of arms, the text 'GOBIERNO DE ESPAÑA' and 'MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y PRENSA DEMOCRÁTICA', and the 'Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado'. The main navigation bar has 'Castellano', 'Buscar', 'Mi BOE', and 'Menú'. Below the header, the breadcrumb 'Está yd. en > Inicio > Buscar > Gazeta' is visible. The section title is 'Gazeta: colección histórica' with a subtitle 'Disposiciones y noticias publicadas en los diarios oficiales desde 1661 hasta 1959.' and a link for 'Ayuda y contenido'. The search form contains several fields: 'Periodo histórico' (dropdown), 'Titulo' (text input), 'Rango' (dropdown), 'Departamento' (dropdown), 'Texto' (text input with a help icon), and a 'Titulo' dropdown. To the right of these fields are five checkboxes, each with a 'Y' and a dropdown arrow. Below these is a 'Denominaciones Gazeta' dropdown and a 'Núm. de Gazeta' text input with the placeholder 'n/aaaa'.

Captura 1

Como desconocemos la denominación de la gaceta pero tenemos el resto de información, utilizaremos la primera parte de las opciones que tenemos. Cuanto más datos se tengan de la normativa que estamos buscando más fácil será de localizar.



Captura 2

En la captura segunda se observa que aparecen los dos Real Decretos que hemos utilizado en este Trabajo de Fin de Grado.

A continuación, se muestra como he obtenido la información para el análisis del Convenio de Washington. Para ello, hemos accedido a la página de la OIT.

NORMLEX - Sistema de informac...

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:1-0:NO...

English | Français | Noticias RSS | Centro de prensa | Contáctenos | ILO is a United Nations Agency

Organización Internacional del Trabajo
Promover el empleo, proteger a las personas

Acerca de la OIT | Temas | Regiones | Eventos y reuniones | Programas y proyectos | Publicaciones | **Normas del trabajo** | Estadísticas y bases de datos

NORMLEX Information System on International Labour Standards

Búsqueda | Instrucciones de uso | Glosario

Página de entrada NORMLEX

NORMLEX es un nuevo sistema que ofrece información sobre las Normas Internacionales del Trabajo (tal como información sobre las ratificaciones, la obligación de envío de memorias, los comentarios de los órganos de control, etc.) y sobre la legislación nacional sobre trabajo y seguridad social.

NORMLEX ha sido diseñada con el fin de proveer datos completos y fáciles de uso sobre dichos temas y de integrar la base de datos NATLEX, así como las informaciones de las bases de datos APPLIS, ILOLEX y LIBSYND. [más](#)

Total de ratificaciones registradas desde 1919

Hasta hoy

Estados miembros de la OIT: 187
Instrumentos de la OIT adoptados: 402

- Convenios: 190
- Protocolos: 6
- Recomendaciones: 206

Últimas ratificaciones

Abril 2022
San Marino - C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) - 14 abril 2022

Marzo 2022

Convenios Fundamentales y de Gobernanza

Perfiles por país

Acceso rápido

Instrumentos

- Convenios
- Protocolos
- Recomendaciones

Convenio sobre el trabajo marítimo (2006)

- Información sobre el país
- Directrices de implementación
- Texto del convenio

Datos comparativos relativos a las ratificaciones

Convenios fundamentales

- país
- Por regiones de la OIT
- Por número de ratificaciones

Captura 3

Dentro de la sección de Normlex hemos buscado en el apartado de la derecha denominado “Acceso rápido” y posteriormente “Convenios”.

Convenios y protocolos

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:12000:5845952297543:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4

Página de entrada | English | Français | Noticias RSS | Centro de prensa | Contáctenos | ILO is a United Nations Agency

Organización Internacional del Trabajo
Promover el empleo, proteger a las personas

Acerca de la OIT | Temas | Regiones | Eventos y reuniones | Programas y proyectos | Publicaciones | **Normas del trabajo** | Estadísticas y bases de datos

NORMLEX Information System on International Labour Standards

Búsqueda | Instrucciones de uso | Glosario

Página de entrada NORMLEX > Convenios

Convenios

Nota : Los Convenios retirados no están abiertos a ratificación.

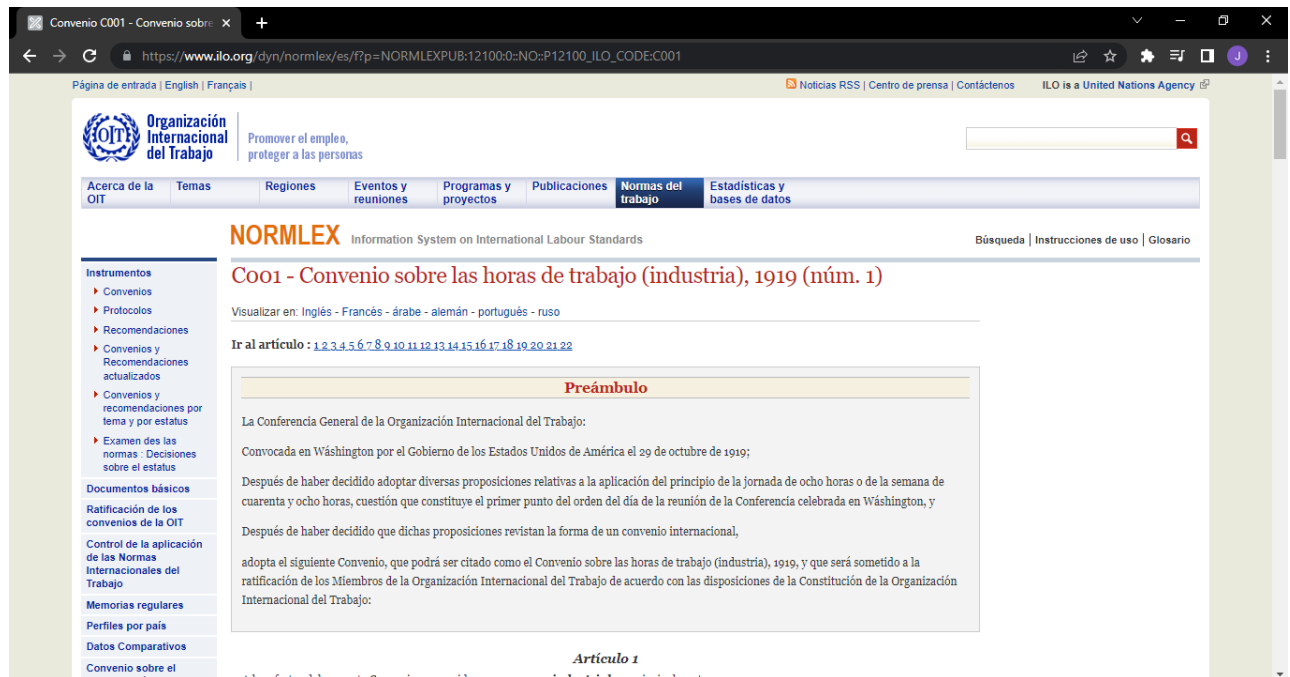
Visualizar la lista por: ☐ Tipo ☒ Número ☐ Tema ☐ Estatus

Número

C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)
C002 - Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)
C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)
C004 - Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)
C005 - Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5)
C006 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)
C007 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7)
C008 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8)
C009 - Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)

Captura 4

Como el Convenio que nosotros buscamos es el primero nos facilita el seleccionar la opción número para que lo ordene desde el primero y así tenerlo a un click. Posteriormente seleccionamos la opción de tener el Convenio en inglés.



Captura 5

9. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.

- Actas y otros documentos de la OIT <https://libguides.ilo.org/documentation/ILC>
- Banco Mundial (2022), datos de 2020.
- BBC News Mundo (2021), El “rotundo éxito” del experimento en Islandia con la semana laboral de 4 días. Redacción BBC.
- Convenio sobre las horas de trabajo (industrias), núm. 1, Washington, 28 de noviembre de 1919.
- Doménech E. (2022), La jornada laboral de cuatro días planea sobre Estados Unidos, Newtral.es
- El Economista (2020), La propuesta alemana para blindar el empleo: jornadas laborales de cuatro días a la semana.
- Esteban Rodríguez M. (2011), Situación de los derechos laborales en China: implicaciones políticas y económicas, p. 17 y pp. 26-28.

- García Baena, C. (2021), Un año trabajando cuatro días a la semana: cae el absentismo un 30% y todos contentos.
- Gayo Macías, M.A. (2018), Hungría se levanta contra la “ley esclavista” de Orbán: 400 horas extras a pagar en tres años.
- Gobierno de Hungría (2012), 2012. évi I.törvény a munka törvénykönyvéről.
- International Labour Organization (1999), Americans work longest hours among industrialized countries, Japanese second longest. Europeans work less Time but register faster productivity gains New ILO statistical volume highlights labour trends worldwide, ILO News, Press release.
- Jung L., National Labour Law Profile: Japan.
- La gaceta de Madrid <https://www.boe.es/buscar/gazeta.php>
- La información (2022), Panasonic establece la jornada laboral de cuatro días en sus oficinas de Japón.
- Magnús M. Norðdahl hrl. (2013), Icelandic Labour Law, a summary of basic rights and obligations on the private labour market, p. 15.
- Marinakis A. (Noviembre 2018), Antecedentes para la fijación de la jornada de trabajo, pp. 26-28.
- Millán V. (2021), La semana laboral de 4 días llega a Japón: este es el plan del Gobierno para combatir el envejecimiento, El Economista.
- Normlex <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>
- Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Parrondo A. (2022), El próximo presidente de Corea del Sur, el derechista Yoon Suk-yeol, defiende trabajar 120 horas semanales.
- Real Academia Española (2014), Diccionario de la lengua española, Espasa Libros S.L.U Barcelona.
- Real Decreto fijando en 8 horas, 48 horas semanales, la jornada laboral máximo legal en todos los trabajos. Gaceta de Madrid, núm. 94, pág. 42.
- Real Decreto prohibiendo el trabajo nocturno en la panadería y similares durante 6 horas consecutivas. Gaceta de Madrid, núm. 94, pág. 43.
- Rubio C. (2022), El futuro presidente de Corea del Sur tiene motivos para defender las 120 horas semanales de trabajo, eldebate.com