



ANÁLISIS DE LA REDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA

INFORME DESTINADO A USO

NOVIEMBRE 2024

Syndex Consultores Ibérica SL

ÍNDICE

>>1	Introducción	3
>>2	Caracterización de la organización del tiempo de trabajo en España	4
>>3	Reducción y distribución de la jornada laboral	8
	3.1. <i>La propuesta de ley de usos del tiempo y racionalización horaria de España</i>	11
>>4	Impacto de la reducción y distribución de la jornada laboral	15
	4.1. <i>La salud y el bienestar de las personas trabajadoras</i>	15
	4.2. <i>La conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad de género</i>	17
	4.3. <i>La sostenibilidad</i>	19
	4.4. <i>La productividad</i>	21
	4.5. <i>El empleo</i>	22
	4.6. <i>Los salarios</i>	24
	4.7. <i>La negociación colectiva</i>	26
>>5	Conclusiones	28
>>6	Referencias	29

>>1 INTRODUCCIÓN

La organización del tiempo de trabajo es uno de los factores centrales que determinan la calidad de vida y las condiciones laborales de millones de personas en España. Durante décadas, el modelo de jornada laboral se ha mantenido inalterado, perpetuando un sistema que resulta insostenible frente a los cambios socioeconómicos, tecnológicos y culturales de la actualidad. La evolución de las condiciones socioeconómicas y el avance de las nuevas tecnologías han generado una creciente demanda de modelos laborales más sostenibles y adaptados a las necesidades de las personas trabajadoras. En este sentido, la reducción y distribución de la jornada laboral se presenta como una de las principales reformas para mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora, promover la corresponsabilidad y facilitar una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal.

El presente informe examina las implicaciones de la reducción y redistribución de la jornada laboral en España desde una perspectiva crítica y sindical, centrada en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras. Basado en experiencias internacionales, estudios de caso y proyectos piloto nacionales, el informe analiza tanto los beneficios potenciales de esta reforma como los desafíos específicos que enfrenta su implementación en el contexto español.

Para abordar el tema de manera integral, el informe se estructura en varias secciones:

- Una caracterización de la organización del tiempo de trabajo en España, destacando los elementos que han perpetuado las jornadas extensas y las condiciones laborales actuales.
- Un análisis de las tendencias europeas en materia de reducción y distribución de jornada, así como de la propuesta de ley en España y del impacto del proyecto piloto llevado a cabo en Valencia.
- Los impactos esperados de la reducción y distribución de la jornada laboral en diferentes ámbitos clave, como la salud, la conciliación y la corresponsabilidad, la sostenibilidad, la productividad, el empleo, los salarios y la negociación colectiva.
- Conclusiones que buscan orientar la implementación de esta medida hacia un modelo de trabajo justo, equitativo y respetuoso con los derechos de las personas trabajadoras.

Con esta estructura, el informe pretende ofrecer una visión completa y crítica que aporte argumentos y estrategias para una implementación de la reducción y distribución de la jornada laboral que realmente beneficie a la clase trabajadora y responda a las demandas sociales de un mercado laboral más justo y equilibrado.

>>2 CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA

La organización del tiempo de trabajo en España presenta ciertas características que la diferencian de otros países de su entorno, que reflejan una combinación de factores culturales, sociales y económicos profundamente arraigados. A diferencia de otros países europeos donde la duración de la jornada laboral se ha reducido progresivamente en las últimas décadas, en España persiste una tendencia hacia jornadas laborales extensas que superan las ocho horas diarias en muchos sectores, especialmente en aquellos donde dominan las demandas de temporalidad, estacionalidad o alta producción. Esta extensión de las jornadas se vincula a factores clave como la temporalidad y la estacionalidad en ciertos sectores, la estructura productiva del país, la falta de flexibilidad en la organización del trabajo para la persona trabajadora y la llamada cultura del “presentismo”.

La economía española se caracteriza por una estructura productiva histórica centrada en sectores como el turismo, el comercio y los servicios, lo que contribuye a la persistencia de jornadas laborales extensas y, al mismo tiempo, a la alta incidencia de la temporalidad y la parcialidad en los contratos laborales. En estos sectores, donde el trabajo depende en gran medida de la atención al cliente o del servicio en tiempo real, se generan demandas de disponibilidad constante y una presión significativa sobre las personas trabajadoras para mantener jornadas prolongadas. Esta situación se agrava en sectores con alta estacionalidad o demanda fluctuante, como la hostelería, el turismo, la agricultura y el comercio, que representa un peso considerable en la economía española (según datos de 2023, el sector servicios concentra el 76% del total de personas ocupadas en España)¹. En estos casos, las personas trabajadoras enfrentan jornadas largas y concentradas, con horarios que superan a menudo las horas reglamentarias y, en muchos casos, sin la debida compensación.

Además, la alta tasa de temporalidad en estos sectores aumenta la intensidad de trabajo para quienes tienen contratos de duración limitada, ya que se busca cubrir picos de demanda en períodos específicos. La combinación de jornadas extensas y temporalidad contribuye a la precarización de las condiciones laborales, pues se prioriza la maximización del rendimiento en períodos cortos en lugar de promover empleos estables y condiciones de trabajo sostenibles. España presenta un porcentaje de personas contratadas de forma temporal respecto al total de personas empleadas que supera al promedio de la UE².

En paralelo, el empleo a tiempo parcial es otra modalidad común en estos sectores, especialmente en el comercio y la hostelería, donde muchas personas trabajadoras se ven obligadas a aceptar jornadas reducidas debido a la falta de opciones de empleo a tiempo completo. Aunque el trabajo a tiempo parcial puede ofrecer flexibilidad en algunos casos, en la práctica suele traducirse en fragmentación horaria y en horarios irregulares que dificultan la conciliación. Muchas personas trabajadoras a tiempo parcial deben adaptarse a “microturnos” o a turnos rotativos que varían constantemente, limitando su posibilidad de planificar y con ingresos que resultan insuficientes para cubrir sus necesidades básicas. España se sitúa por

¹ Instituto Nacional de Estadística (2024). *Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y sexo*.

² Eurostat (2024). *Part-time employment and temporary contracts - annual data*.

debajo del promedio de la UE de personas con jornada parcial respecto al total de personas empleadas en 2023, sin embargo, las principales causas de la parcialidad en España son diferentes a las comunes en la UE. Según datos de 2023, en la UE la primera causa de las jornadas parciales es la categoría “otros motivos”, seguida del “cuidado de adultos con discapacidad o niños/as”, pero en España la principal causa de las jornadas parciales es que no se ha encontrado trabajo a tiempo completo, es decir, el empleo a jornada parcial en España es involuntario³.

En general, la organización del tiempo de trabajo en España carece de flexibilidad horaria, lo que obliga a muchas personas trabajadoras a cumplir con horarios rígidos que no siempre se adaptan a sus necesidades o a los requerimientos específicos de sus tareas. Sin embargo, a pesar de la normativa que regula la duración de la jornada laboral, la falta de control efectivo sobre las horas trabajadas hace que muchas personas trabajadoras realicen horas extra sin la correspondiente compensación, ampliando su jornada laboral de manera informal y no registrada. De esta forma, paradójicamente, la rigidez horaria que limita el derecho a la flexibilidad en beneficio de las personas trabajadoras, sí se flexibiliza cuando se trata de cubrir las demandas de las empresas.

España también se caracteriza por una cultura laboral que valora la presencia en el lugar de trabajo como señal de compromiso, lo que se conoce como “presentismo”. A diferencia de países que valoran la eficiencia y el cumplimiento de objetivos, en España aún persiste la mentalidad que equipara el tiempo dedicado en el lugar de trabajo con la calidad del desempeño, independientemente de los resultados obtenidos. Este enfoque es un obstáculo para la adopción de modelos de trabajo orientados a la consecución de objetivos al rendimiento real, así como a la introducción de nuevas herramientas digitales para gestionar el tiempo de trabajo. España tiene una limitada implementación de la digitalización en este sentido, en comparación con otros países europeos. En lugar de aprovechar las tecnologías para promover una mayor autonomía de las personas trabajadoras y fomentar modelos de trabajo más eficientes, muchas empresas mantienen prácticas tradicionales que miden la productividad a través de la presencia en el lugar de trabajo, perpetuando así jornadas extensas.

La digitalización y el avance de las tecnologías también han comenzado a impactar en la organización del tiempo de trabajo en España a través del incremento del teletrabajo tras la pandemia de la COVID-19, aunque éste es considerablemente menor que el porcentaje registrado de media en la UE⁴. En lugar de facilitar la autonomía y la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, el teletrabajo en muchas ocasiones ha dado lugar a una disponibilidad permanente de las personas trabajadoras, una extensión de la jornada laboral y una expectativa de “tecnopresentismo”. En este sentido, la falta de regulación clara en el teletrabajo y en el derecho a la desconexión digital ha introducido nuevos desafíos, transformando la organización del tiempo de trabajo en un esquema menos predecible y que, en muchos casos, exige una mayor conectividad y adaptación constante.

La estructura del tiempo de trabajo en España no es uniforme y presenta importantes disparidades en función del nivel salarial y la estabilidad laboral. Las personas trabajadoras con

³ Eurostat (2024). *Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%)*.

⁴ Eurostat (2024). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*.

menos ingresos suelen enfrentarse a jornadas más extensas, a menudo sin la compensación económica adecuada. En cambio, quienes ocupan cargos de mayor responsabilidad o pertenecen a sectores con convenios colectivos fuertes, suelen tener mayor flexibilidad horaria y opciones para negociar una jornada reducida o adaptada a sus necesidades. Esta desigualdad en la distribución de horas también se manifiesta en términos de género, puesto que las mujeres, que asumen de forma desproporcionada las responsabilidades de cuidado, se ven más afectadas por la falta de flexibilidad en sus horarios laborales. Muchas mujeres se ven obligadas a solicitar reducciones de jornada para conciliar su vida laboral con las tareas de cuidado, lo que tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional y en su salario, perpetuando la brecha de género.

Se observa también una alta frecuencia de turnos de tarde, nocturnos y durante los fines de semana en ciertos sectores, una práctica que responde tanto a la estructura productiva del país como a la demanda de atención y servicio en tiempo real. Sectores como la hostelería, el turismo, el comercio, la sanidad, la seguridad y el transporte dependen en gran medida de una disponibilidad horaria continua, lo que implica que una parte importante de las personas trabajadoras deben asumir horarios fuera del turno diurno convencional. Según datos de 2023, la realización de turnos de tarde, nocturnos y de fin de semana es más frecuente en España que en la UE⁵. La alta frecuencia de turnos irregulares no solo evidencia una rigidez en el modelo, que prioriza la necesidad de atención al cliente y la disponibilidad continua sobre el bienestar de las personas trabajadoras, sino que también revela una desigualdad en el acceso a jornadas estandarizadas y a un equilibrio adecuado entre el tiempo laboral y personal.

A nivel legal, el límite máximo de horas de trabajo en España está fijado en 40 horas semanales, distribuidas en una semana laboral de cinco días y una jornada diaria de ocho horas. Sin embargo, al observar las horas semanales trabajadas de forma habitual, se constata una reducción de las horas trabajadas en las últimas décadas, acorde con la tendencia europea. En 1987, el promedio de horas trabajadas para el total de personas ocupadas era de 41,5 horas semanales, mientras que, en el primer trimestre de 2024, las horas trabajadas habituales descienden a 37,6 horas semanales⁶. Esta reducción progresiva de la jornada laboral se ha manifestado de manera diferente entre géneros: las mujeres han experimentado una disminución mayor, pasando de trabajar 38,8 horas en 1987 a 35,2 horas en 2024, mientras que los hombres han reducido de 42,6 horas a 39,7 horas en el mismo período⁷.

Esta tendencia hacia la reducción de jornada, sin embargo, no ha impactado igual en todas las personas trabajadoras y sectores. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2024,

⁵ Eurostat (2024). *Employed persons working at nights as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. Eurostat (2024). *Work on weekends by sex, age, professional status and occupation*.

⁶ Conde-Ruiz, J. I., Lahera, J., y Viola, A. (2024). *¿Cómo reducir la Jornada Laboral? Fedea Policy Paper 2024/02*. Fedea. Nota: Las horas trabajadas habituales son de todas las personas de 16 y más años que trabajaron o tenían empleo la semana de referencia. No se incluye a las personas ocupadas que no saben el número de horas habituales trabajadas en la semana de referencia.

⁷ Conde-Ruiz, J. I., Lahera, J., y Viola, A. (2024). *¿Cómo reducir la Jornada Laboral? Fedea Policy Paper 2024/02*. Fedea. Nota: Las horas trabajadas habituales son de todas las personas de 16 y más años que trabajaron o tenían empleo la semana de referencia. No se incluye a los ocupados que no saben el número de horas habituales trabajadas en la semana de referencia.

el 67% de las personas ocupadas trabaja más de 37,5 horas semanales⁸. Las jornadas superiores a 37,5 horas se concentran principalmente en sectores como la construcción, la industria y la agricultura. Además, las jornadas laborales superiores afectan especialmente a los hombres y a las personas trabajadoras con menor nivel formativo, lo que indica una distribución desigual de la carga horaria en función de características sociodemográficas y sectoriales.

Los convenios colectivos en el sector privado también reflejan esta disparidad en la organización del tiempo de trabajo. Según la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), en 2023 los convenios del sector privado establecieron un promedio de 1.740 horas anuales (equivalentes a 38 horas semanales), mientras que los convenios de empresa fijaron un promedio de 1.700 horas (37 horas semanales)⁹. En la Administración Pública se observan mayores reducciones, con acuerdos colectivos que establecen una jornada de 35 horas semanales. Esta variabilidad en las jornadas pactadas implica que un intento por reducir la jornada laboral no afectará igual a todas las personas trabajadoras, pues aquellas sujetadas a convenios que ya contemplan una jornada inferior a las 40 horas, experimentarán un impacto menor.

En resumen, la organización del tiempo de trabajo en España está marcada por una serie de particularidades que reflejan tanto las características estructurales de la economía como una cultura laboral que prioriza la presencia y la disponibilidad de las personas trabajadoras. La combinación de jornadas extensas, alta temporalidad y parcialidad, junto con una escasa flexibilidad horaria y la cultura del “presentismo”, configura un modelo que limita las oportunidades de conciliación y afecta de manera desigual a distintos colectivos, particularmente a quienes tienen menos ingresos, menos cualificación o responsabilidades de cuidado. Aunque en las últimas décadas se ha observado una reducción progresiva de las horas trabajadas en línea con las tendencias europeas, esta disminución no ha beneficiado a todas las personas trabajadoras por igual, y aún persiste una proporción significativa de la población que enfrenta jornadas prolongadas. La heterogeneidad en los convenios colectivos y la limitada implementación de políticas de digitalización y teletrabajo regulado también añaden complejidad a este modelo. Todo ello evidencia la necesidad de replantear y actualizar la organización del tiempo de trabajo en España promoviendo un modelo más equitativo y sostenible que priorice el bienestar de las personas trabajadoras y garantice condiciones laborales adecuadas y adaptadas a las demandas de la sociedad actual.

⁸ Conde-Ruiz, J. I., Lahera, J., y Viola, A. (2024). *¿Cómo reducir la Jornada Laboral? Fedea Policy Paper 2024/02*. Fedea.

⁹ Conde-Ruiz, J. I., Lahera, J., y Viola, A. (2024). *¿Cómo reducir la Jornada Laboral? Fedea Policy Paper 2024/02*. Fedea.

>>3 REDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

En las últimas décadas, la organización del tiempo de trabajo en Europa ha experimentado transformaciones significativas, impulsadas tanto por la evolución de las condiciones socioeconómicas como por el avance de las nuevas tecnologías. En este contexto, se viene observando una tendencia hacia la flexibilización del trabajo, y en concreto hacia la flexibilización temporal de la organización del tiempo de trabajo, basada en ajustar horarios, jornadas y modalidades de trabajo. En gran medida, esta tendencia se explica por la presión empresarial motivada, entre otras cuestiones, por nuevas formas de producción y cambios en el sector servicios.

Por el lado de la producción, los avances en telecomunicaciones, transporte y tecnología han resultado en una expansión del comercio internacional, esto es, en la globalización de la economía. Esta globalización ha creado nuevas presiones en los esquemas de producción, tales como el aumento de la competencia global, la demanda de flexibilidad en la producción, la reducción de costes y la externalización, la introducción de nuevas tecnologías y la automatización, la intensificación de la productividad, o las expectativas de disponibilidad constante. Estas presiones se han convertido en objetivos para las empresas, y para conseguirlos buscan la flexibilización del trabajo mediante la modificación de sus condiciones, para adaptarlas a las necesidades de la empresa. En concreto, recurren a medidas de flexibilidad temporal, por ejemplo, la utilización de los bancos de horas, la contabilización de jornadas trimestrales, semestrales o incluso anuales, y el aumento del uso de contratos a tiempo parcial o contratos temporales para cubrir aumentos cíclicos de la producción. De esta manera, los avances en telecomunicaciones, transporte y tecnología han generado una adaptabilidad continua en las condiciones de trabajo que, sin regulación adecuada, suelen beneficiar de forma desproporcionada a los intereses empresariales en detrimento de los derechos laborales.

Por el lado de los servicios, se observa una tendencia a superar los límites de la jornada laboral establecida por la legislación. Esta práctica, impulsada principalmente por la presión competitiva y el afán de maximizar beneficios, lleva a las empresas a extender los horarios de atención y las jornadas a todos los días de la semana, en busca de captar mayor cuota de mercado y obtener un rendimiento más alto en entornos altamente competitivos. Para conseguirlo, las empresas recurren, de nuevo, a la flexibilización del trabajo, para ajustar las condiciones de trabajo a los momentos de más alta demanda; usando la flexibilidad temporal, por ejemplo, mediante la extensión de horarios de trabajo, la contratación a tiempo parcial, y el uso de jornadas laborales variables mediante el teletrabajo. Esta flexibilidad horaria, al no estar siempre regulada adecuadamente, puede limar las oportunidades de descanso y conciliación para las personas trabajadoras, quienes se ven obligadas a adaptarse continuamente a los picos de demanda sin compensación adecuada.

En lo que respecta a las personas trabajadoras, también estas presentan sus propios argumentos para buscar jornadas laborales más flexibles y distintas de la tradicional jornada laboral de 8 horas diarias y 5 días a la semana. Estos argumentos responden a múltiples factores que reflejan tanto cambios en las necesidades personales como en la dinámica social y familiar; así como el propio impacto de las jornadas laborales extendidas en la salud, el bienestar, la conciliación, o la igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Subrayando la importancia de que la organización del tiempo de trabajo contemple las necesidades y derechos de las personas

trabajadoras, en lugar de responder únicamente a intereses empresariales de maximización del tiempo productivo.

Estas demandas, tanto por parte de las empresas como de las personas trabajadoras, han propiciado una tendencia en Europa hacia la modificación de la jornada laboral tradicional de las 40 horas semanales. Se han desarrollado distintos casos de reducción y distribución de la jornada laboral en varios países de la Unión Europea, con distintos resultados que, aunque dependen de varios factores, tienen una clara relación directa con el formato de diseño e implementación de la propia medida de reducción y distribución de la jornada laboral. Los resultados de estas experiencias europeas muestran tanto los beneficios de una reducción y distribución de la jornada laboral bien diseñada, como los riesgos cuando la medida no se implementa con un enfoque adecuado hacia la calidad de vida de las personas trabajadoras. La siguiente tabla resume las características de diseño de distintos ejemplos de reducción y distribución de la jornada laboral en Europa, así como sus principales resultados para las personas trabajadoras.

PAÍS	CARACTERÍSTICAS DEL MODELO DE REDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL	PRINCIPALES RESULTADOS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS
PAÍSES BAJOS (2022)	<p>Jornada laboral semanal de 30 horas, reducción proporcional del salario.</p> <p>Medida individualizada, las personas trabajadoras bajo ciertas circunstancias pueden solicitar la reducción de su jornada laboral.</p> <p>Este modelo de reducción de jornada fue planteado como medida para redistribuir el empleo y reducir las tasas de desempleo.</p>	<p>Su impacto se ha visto distorsionado por el impacto de las horas extras.</p> <p>Se observa un aumento del empleo, pero especialmente a tiempo parcial y feminizado.</p> <p>Impacto negativo en la igualdad de género laboral, la brecha salarial y corresponsabilidad, dado que la conciliación se concentra en las mujeres.</p>
PORTUGAL PROYECTO PILOTO (2022-2023)	<p>Jornada laboral de 4 días semanales, con reducción de las horas semanales de trabajo a 36,5 horas y sin reducción del salario.</p> <p>Participación de 41 empresas, de distintos sectores y tamaños, afectando a más de 1.000 personas trabajadoras.</p>	<p>La reducción incluyó las horas extras realizadas.</p> <p>Aumento del rendimiento, en concreto en el trabajo creativo y la prestación de cuidados.</p> <p>Mejora de la salud física y mental, aumento del bienestar general.</p> <p>Menores dificultades para conciliar la vida familiar y personal con el trabajo.</p>
REINO UNIDO PROYECTO PILOTO (2022- 2023)	<p>Se permite que las empresas diseñen su propio modelo de reducción de la jornada laboral, siempre que se observe una reducción real de la jornada laboral y no se reduzca el salario.</p> <p>Participación de 61 empresas, de diferentes tamaños y sectores, afectando a 2.900 personas trabajadoras.</p>	<p>Un 71% de las personas encuestadas experimentó una reducción de las horas de trabajo y de las horas extraordinarias.</p> <p>Reducción del estrés, agotamiento. Mejoras en la salud física y mental. Aumento del bienestar general.</p> <p>Menores dificultades para conciliar la vida familiar y personal con el trabajo.</p>
BÉLGICA (2022-2023)	<p>Jornada laboral de 38 horas semanales, conservando el salario. Basada en la redistribución de las horas de trabajo, ya sea de forma diaria o de forma semanal.</p> <p>Medida individualizada. Existen una serie de exenciones, por ejemplo, en el caso de las horas extraordinarias (lo que diluye el impacto positivo de la reducción de la jornada).</p>	<p>No desciende el número de horas trabajadas, sólo supone una redistribución de las horas de trabajo.</p> <p>En el 2023 sólo han adoptado este modelo entre un 0,5% y 1% del total de personas trabajadoras. Por lo que no es posible analizar el impacto de este modelo.</p>

ESTUDIO DE CASO: FRANCIA Y LA LEY AUBRY

El modelo de reducción y distribución de la jornada laboral en Francia es un caso especialmente relevante dentro de la tendencia europea, ya que fue de los primeros países en implantarlo y se ha convertido en una referencia para otros. Con la Ley Aubry¹⁰, Francia estableció en el año 2000 una jornada laboral de 35 horas semanales sin reducción salarial, que en un primer momento se aplicaba a empresas de más de 20 personas trabajadoras y en 2002 pasó a ser obligatoria para todas las empresas.

La Ley Aubry fue el resultado de un proceso de negociación colectiva que, en la práctica, se tradujo en una jornada anual de 1.607 horas, organizada en 35 horas semanales solo en algunos casos. En la mayoría de las empresas, sin embargo, se mantuvo una jornada de 39 horas semanales mediante el mecanismo RTT (Reducción del Tiempo de Trabajo, por sus siglas en francés). Este mecanismo supone que las personas trabajadoras acumulen las horas que excedan las 35 horas semanales y se compensen con días de descanso, en lugar de recibir remuneración por horas extra. No obstante, el modelo excluye a los cuadros directivos, al sector público y al sector agrícola. La implementación del sistema RTT ha sido motivo de críticas debido a su aplicación desigual. La acumulación de días de descanso varía entre sectores y entre convenios colectivos, lo que genera diferencias en el acceso a estos beneficios. Además, el hecho de que las horas adicionales no se remuneran como horas extras, sino que se compensan con descanso, ha creado tensiones en algunos sectores, donde el modelo tiende a beneficiar más a las empresas que a las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

El objetivo de esta medida era reducir el desempleo al distribuir el trabajo entre más personas. La idea era que, al reducir la jornada sin afectar el salario, las empresas contratarían más personal para cubrir las horas restantes. Los resultados, sin embargo, han sido variados. En sectores con fuerte representación sindical, se generaron empleos, mientras que, en otros, las empresas reorganizaron internamente sin contratar más personal. Las grandes empresas y sectores sindicalizados han aprovechado mejor este modelo de reducción de jornada que las pymes, que a menudo carecen de recursos y capacidad de negociación para adaptarse.

A pesar de estas limitaciones, también es cierto que la experiencia francesa ha demostrado que una menor carga horaria semanal mejora la conciliación entre vida laboral y personal, contribuyendo a una mejor calidad de vida para muchas personas trabajadoras. Sin embargo, la exclusión de ciertos colectivos y la variabilidad en la aplicación han generado desigualdades en las condiciones laborales y de conciliación en Francia.

En conclusión, el caso francés subraya la importancia de adaptar las políticas de reducción y redistribución de jornada a las especificidades de cada sector y de garantizar una regulación equitativa. La Ley Aubry demuestra que, sin una planificación cuidadosa y un respaldo sólido en la negociación colectiva, estas medidas pueden generar desigualdades en lugar de beneficios generalizados. Además, la experiencia destaca la necesidad de mecanismos claros para compensar las horas adicionales de manera justa y para asegurar que la redistribución del tiempo de trabajo favorezca verdaderamente a las personas trabajadas.

¹⁰ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (1). Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000398162>

3.1. LA PROPUESTA DE LEY DE USOS DEL TIEMPO Y RACIONALIZACIÓN HORARIA DE ESPAÑA

La propuesta de ley de usos del tiempo y racionalización horaria se presenta, en el contexto de una creciente demanda social y sindical por una mejor organización del tiempo de trabajo, como un compromiso para con la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras y como una respuesta a las reivindicaciones de los sindicatos, que llevan años impulsando la necesidad de adaptar la jornada laboral a las realidades actuales.

Esta iniciativa pretende situar a España en línea con las tendencias europeas de reducción y distribución de la jornada laboral, y forma parte de una estrategia integral para promover un modelo laboral más justo y sostenible. Actualmente se encuentra en proceso de negociación, en el que la representación sindical tiene un rol crucial para asegurar que la ley contemple los derechos y necesidades de las personas trabajadoras.

El objetivo principal de la propuesta de ley de usos del tiempo y racionalización horaria en España es reducir progresivamente la jornada laboral hasta alcanzar las 32 horas semanales distribuidas en cuatro días, sin reducir los salarios de las personas trabajadoras. Esta medida busca mejorar tanto la productividad como el bienestar de la clase trabajadora, promoviendo un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida personal, y ofreciendo a las personas trabajadoras más tiempo para la familia, el ocio y el descanso. Se espera que esta reorganización horaria también tenga efectos positivos sobre la salud mental y física, al reducir el estrés y la fatiga derivados de jornadas extensas.

La propuesta se ha planteado con un enfoque progresivo, para facilitar la transición sin impactos negativos significativos en las personas trabajadoras y en los distintos sectores productivos. La primera fase estaba prevista para comenzar a finales de 2024, con una reducción inicial de la jornada semanal de 40 a 38,5 horas; posteriormente, en 2025, la jornada laboral se reduciría a 37,5 horas semanales. A partir de ahí, el Ministerio de Trabajo tiene previsto continuar con el diálogo social y las negociaciones para avanzar de forma gradual hacia la jornada de 32 horas en un plazo de aproximadamente 10 años, desde 2023.

Antes de implementar la reducción total de la jornada a nivel nacional, el Ministerio de Trabajo contempla realizar proyectos piloto en distintos sectores para evaluar el impacto de la medida en términos de productividad, bienestar y empleo. Estas pruebas permitirán recopilar datos y ajustar la estrategia en función de los resultados obtenidos. Ya se han llevado a cabo experimentos en ciudades como Valencia, donde durante un mes se probó una jornada laboral de 32 horas, proporcionando información valiosa sobre los efectos de esta medida.

La negociación entre el Gobierno, los sindicatos y la patronal avanzó hasta finales de julio de 2024, momento en el que se produjo una paralización sin acuerdo definitivo, aunque con importantes modificaciones en la propuesta inicial. La siguiente tabla resume los principales cambios introducidos durante este proceso de negociación y las áreas de consenso y desacuerdo entre las partes involucradas.

ANÁLISIS DE LA REDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA – SYNDEX
CONSULTORES IBÉRICA SL

LÍNEA TEMPORAL DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DE LA PROPUESTA DE LEY DE USOS DE TIEMPO Y RACIONALIZACIÓN HORARIA
2020 - Yolanda Díaz asume el cargo de ministra de trabajo y plantea, por primera vez, el objetivo de aprobar una ley de usos del tiempo y racionalización horaria.
MAYO 2023 - Proyecto piloto en empresas industriales (especialmente pymes) para probar la reducción de la jornada laboral a 32 horas semanales, en cuatro días y manteniendo los salarios. Hasta 41 empresas solicitan ayudas estatales cubrir los costes de adaptación.
JUNIO 2023 - El “Estudio de fundamentación para la ley de usos del tiempo y racionalización horaria” encargado por el Ministerio de Trabajo recomienda la reducción de las jornadas laborales a 37,5 en 2026 y a 32 en los próximos 9 años, así como medidas relacionadas con la flexibilidad, conciliación, productividad y salud laboral.
OCTUBRE 2023 - La reducción y distribución de la jornada laboral se convierte en uno de los principales puntos de la negociación entre el PSOE y SUMAR antes de firmar el pacto de coalición de gobierno.
ENERO 2024 - Se inicia el proceso de negociación de la implantación de la reducción y distribución de la jornada laboral entre el gobierno, los sindicatos y la patronal.
JUNIO 2024 - Se estancan las negociaciones del gobierno con los sindicatos y patronales, sobre todo por la regulación de las horas extraordinarias: la patronal pide aumentar las horas extraordinarias como condición para aceptar la reducción de la jornada; CCOO no quiere aumentar el máximo actual de 80 horas anuales y UGT sólo accedería a un incremento moderado si aumenta la retribución y la vigilancia de fraude.
JULIO 2024 - El Ministerio de Trabajo plantea dos textos de la propuesta. El primero es aceptado por UGT y CCOO en líneas generales. Principales contenidos: reducción de la jornada a 38,5 horas en 2024 y a 37,5 en el 2025; mejora salarial proporcional de las personas trabajadoras a tiempo parcial si siguen trabajando las mismas horas; y obligación de las empresas a realizar el registro horario de forma digital. No se plantea el aumento de horas extraordinarias que solicitaba la patronal. El segundo tiene la intención de acercarse a la patronal. Propone una flexibilización del proceso de implantación de la jornada laboral reducida con el que las empresas podrán redistribuir de forma irregular un 10% de la jornada en 2025.
SEPTIEMBRE 2024 - El Ministerio de Trabajo plantea otra propuesta para conseguir el acuerdo con la patronal, incluye un plan destinado a las pymes de menos de 10 personas trabajadoras por el que se bonificarán todas las contrataciones que tengan que hacer como resultado de la reducción de jornada, siempre que sean contrataciones indefinidas.
NOVIEMBRE 2024 - La patronal confirma que no suscribirá el acuerdo.

Otros aspectos relevantes de la propuesta de ley de usos del tiempo y racionalización horaria son la implantación de la obligatoriedad del protocolo de desconexión digital y de llevar un registro horario digital. Estos puntos son esenciales para proteger el tiempo personal y el descanso de las personas trabajadoras, aspectos que cobran aún más importancia en el contexto de una jornada laboral reducida.

Actualmente, el derecho a la desconexión digital en España está regulado por la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), sin embargo, no establece sanciones específicas en caso de incumplimiento del derecho a la desconexión digital, por lo que su cumplimiento depende en gran medida de la negociación colectiva y los convenios dentro de las empresas, limitando la capacidad de las autoridades para motivar a las empresas a cumplir con esta obligación.

El registro horario se convirtió en obligatorio con el RD 8/2019¹¹ que obliga a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, a registrar de forma diaria la jornada de su plantilla, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada. Sin embargo, la Inspección de Trabajo ha detectado numerosas infracciones e incumplimientos. Por ello, se ha incluido en la propuesta de ley de usos del tiempo y racionalización horaria la obligación de que el registro de la jornada sea digital, como medida para reducir las irregularidades.

Finalmente, en el marco de la propuesta de ley de usos del tiempo y racionalización horaria se plantea la realización de proyectos piloto como un primer paso para evaluar la viabilidad y los efectos de la reducción de la jornada laboral en distintos sectores y contextos. Sus objetivos son evaluar el impacto en la productividad y el bienestar de las personas trabajadoras de la reducción y distribución de la jornada laboral, así como identificar desafíos operativos y recopilar datos para guiar la implementación a nivel nacional. Aunque en la propuesta no se especifican en detalle todos los sectores, se ha indicado que los proyectos piloto se centrarán en sectores con características diversas, especialmente en aquellos con alta demanda laboral y rotación de personal, como la industria, el comercio y los servicios. Hasta ahora, algunas ciudades, como Valencia, ya han experimentado con la jornada de 32 horas semanales en determinados entornos empresariales, proporcionando información preliminar sobre el potencial impacto de esta medida.

PROYECTO PILOTO EN VALENCIA

Entre el 10 de abril y el 7 de mayo de 2023, la ciudad de Valencia implementó un proyecto piloto para evaluar los efectos de una semana laboral de cuatro días, es decir, 32 horas semanales. Durante cuatro semanas consecutivas, se redujo la jornada laboral aprovechando la coincidencia de varios lunes festivos¹².

El objetivo principal de esta iniciativa fue analizar cómo la reducción de la jornada laboral impactaba en aspectos como la salud, el bienestar, la conciliación familiar, la productividad y la economía local. Para ello, se recopilaron datos a través de encuestas a 2.100 personas participantes, así como a través de la representación sindical y asociaciones empresariales, y se analizaron indicadores medioambientales y económicos.

Como resultados del proyecto piloto se arrojaron algunas conclusiones significativas:

- Las personas trabajadoras dedicaron más tiempo a actividades físicas, descanso y preparación de alimentos en casa, contribuyendo a una mejor percepción de su estado de salud y a una reducción del estrés.
- Las personas trabajadoras pudieron conciliar mejor el trabajo con la vida personal y la vida familiar, afirmando contar con más tiempo para realizar actividades sociales y de ocio, así como para el cuidado de personas dependientes.

¹¹ Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

¹² Ayuntamiento de València (2023). *Informe de evaluación: Experiencia piloto sobre la jornada de 4 días desarrollada en València*.

- En sectores como la hostelería y el turismo se experimentó un aumento de la actividad debido al mayor tiempo libre de la ciudadanía. Este incremento en el flujo de personas hacia restaurantes, bares y lugares de ocio beneficia especialmente a las pequeñas empresas locales en estos sectores.
- Disminuyó el tráfico de vehículos motorizados, aumentó el de bicicleta y autobuses, produciéndose una mejora de la calidad del aire y una reducción de la contaminación atmosférica.
- Se redujo el consumo energético.

Sin embargo, el proyecto piloto de Valencia también ha permitido identificar algunas problemáticas en el proceso de implantación de la reducción y distribución de la jornada:

- El sector sociosanitario experimentó problemas de organización y saturación en la atención primaria y urgencias. Destacando la necesidad de adaptar el modelo de reducción y distribución de jornada a sectores esenciales con altas demandas continuas.
- En la hostelería no se aplicó la reducción y distribución de la jornada laboral, y las empresas abonaron las horas por encima de las 32 semanales, como un día de trabajo extra. Esto generó una desigualdad y un cuestionamiento sobre la equidad de la medida, resaltando la importancia de una implementación que considere las particularidades de cada sector.
- Las pequeñas empresas enfrentaron mayores desafíos en la reorganización del tiempo de trabajo y en la contratación de personal adicional para cubrir los turnos necesarios. Lo que indica que, para una implementación nacional, sería necesario proporcionar incentivos o apoyo específico a las pymes.

De esta manera, el proyecto piloto relevó que algunos sectores requieren modelos de reducción y distribución de la jornada adaptados a sus características específicas, con la flexibilidad y el marco regulador adecuados para mantener la continuidad del servicio sin sobrecargar a las personas trabajadoras. Mientras que los beneficios en la salud, conciliación, bienestar y medioambiente sugieren que una jornada laboral de cuatro días podría ser viable, las conclusiones resaltan también que la implementación debe ser cuidadosa y sectorialmente adaptada.

>>4 IMPACTO DE LA REDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La reducción y distribución de la jornada laboral se plantea no solo como un avance hacia un mercado laboral más justo y equilibrado, sino también como una transformación de fondo que tiene el potencial de mejorar múltiples aspectos de la vida de las personas trabajadoras. Más allá de la disminución de horas de trabajo, esta medida implica un cambio estructural que impacta de manera transversal en la salud, la economía, el bienestar social y el equilibrio de responsabilidades en la sociedad.

En el contexto europeo, varios países han demostrado que la reducción y distribución de la jornada puede tener efectos positivos en ámbitos tan diversos como la productividad, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la sostenibilidad. Sin embargo, es fundamental analizar de forma crítica cómo esta reducción y redistribución afectaría específicamente al contexto español, considerando las características particulares del mercado laboral, los sectores económicos dominantes y las demandas sociales y sindicales.

Este apartado tiene como objetivo examinar los efectos potenciales de la reducción y distribución de la jornada laboral en áreas clave que han sido tradicionalmente demandadas de los movimientos sindicales y de la clase trabajadora. Desde el impacto en el bienestar físico y mental, hasta la influencia en la igualdad de género y la corresponsabilidad en el ámbito familiar, de tal manera que, en cada subapartado, se abordará una dimensión distinta del cambio que una jornada laboral más corta y mejor distribuida podría aportar a la vida de millones de personas trabajadoras en España.

Del mismo modo, a lo largo del análisis se mantendrá una perspectiva crítica, destacando también los retos que conlleva esta reforma laboral. Es necesario que esta medida sea una herramienta que no solo mejore las condiciones de trabajo, sino que lo haga de manera equitativa, evitando que la flexibilidad en su implementación se convierta en una excusa para precarizar el empleo o vulnerar derechos laborales fundamentales.

4.1. LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Diferentes estudios identifican que las largas jornadas laborales tienen un impacto negativo en la salud humana y en la seguridad en el lugar de trabajo, tanto a corto como a largo plazo. A nivel inmediato, se observan respuestas fisiológicas como el aumento del estrés, fatiga y problemas de sueño, así como la adopción de hábitos poco saludables como el tabaquismo, el consumo excesivo de alcohol, una alimentación desordenada y la falta de actividad física. En el largo plazo, se ha identificado un mayor riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y reproductivos, problemas osteomusculares, infecciones crónicas y trastornos mentales. También se ha demostrado que la incertidumbre de la jornada laboral y la inestabilidad en el trabajo afectan negativamente a la salud mental de las personas trabajadoras. Por otro lado, los sistemas de turnos rotativos y nocturnos también tienen un impacto negativo en la salud; los turnos rotativos tienen un impacto negativo en los relojes

biológicos; mientras que los turnos nocturnos generan un intercambio en los tiempos de actividad y descanso insalubres¹³.

La reducción y distribución de la jornada laboral tiene un potencial significativo para mejorar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, dado que la disminución de horas de trabajo permite un mayor tiempo de descanso, recuperación y actividad personal. Diversos estudios y proyectos piloto han arrojado resultados positivos en este sentido, demostrando que una jornada laboral reducida puede incidir directamente en una mejora de la calidad de vida, en una menor incidencia de estrés y en un mejor estado físico y mental. Sin embargo, los beneficios y los desafíos pueden variar dependiendo de cómo se redistribuyan las horas laborales.

Desde el punto de vista de la salud, una jornada laboral reducida y bien distribuida facilita un mejor equilibrio entre trabajo y descanso. La posibilidad de descansar tres días consecutivos, como ocurre en el modelo de semana de cuatro días, permite a las personas trabajadoras disponer de más tiempo para desconectar de la rutina laboral. En países que han experimentado con la jornada de cuatro días, las personas trabajadoras han manifestado una menor incidencia de estrés y una mayor satisfacción en su entorno laboral. Este tiempo adicional de descanso no solo reduce los efectos negativos de la sobrecarga y el agotamiento, sino que también ofrece la oportunidad de adoptar hábitos de vida más saludables. Con una jornada laboral más corta, muchas personas se ven incentivadas a dedicar tiempo a la actividad física, la preparación de alimentos en casa y el descanso adecuado, lo que impacta positivamente en su bienestar físico y mental.

La reducción y distribución de la jornada laboral puede ser un poderoso aliado para la salud mental. Un modelo de trabajo que respete los límites horarios y permita una desconexión real ha demostrado reducir síntomas de ansiedad y depresión, muy comunes en entornos laborales de alta exigencia y extensas jornadas. Con una distribución del tiempo más equitativa, las personas trabajadoras experimentan un equilibrio que repercute en su estabilidad emocional y en la satisfacción con su vida personal y laboral.

No obstante, el impacto de la distribución de la jornada laboral en la salud depende de las características del sector. En sectores de actividades de atención constante o con altos niveles de demanda, como el sociosanitario, el comercio, la hostelería o la industria, una concentración de la jornada en menos días puede crear problemas de cobertura y aumentar la carga de trabajo en los días de actividad, reduciendo así los beneficios esperados. Por esta razón, es posible que en algunos contextos resulte más adecuado mantener los cinco días laborales, pero reduciendo las horas de trabajo diarias. Esto permitiría un equilibrio que respete el descanso diario sin afectar el funcionamiento operativo de sectores con demanda continua.

Otro aspecto para tener en cuenta es la equidad en la aplicación de la reducción y distribución de la jornada. No todas las personas trabajadoras tendrán la misma oportunidad de beneficiarse de esta medida si la implementación no se adapta adecuadamente a los diferentes tipos de contratos y sectores. Un caso especialmente sensible es el del personal de teletrabajo, que, en ausencia de un protocolo firme de desconexión digital, podría ver invadido su tiempo de descanso por las expectativas de disponibilidad fuera de horario. De no garantizarse este

¹³ Time Use Initiative (2023). *Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria*.

derecho, los beneficios en la salud y bienestar de una jornada reducida se verían diluidos por una presión constante para estar “siempre disponibles”.

Además, la cuantía del tiempo de trabajo no es la única variable en el debate sobre la salud y la seguridad. Cuando la reducción del tiempo de trabajo va acompañada de un tiempo de trabajo más atípico, flexible o imprevisible, el efecto neto sobre la salud puede incluso resultar negativo. Por lo tanto, la mera reducción de las horas trabajadas no garantiza mejoras en la salud y el bienestar si las personas trabajadoras siguen enfrentando condiciones laborales que generan estrés o dificultan el descanso adecuado y la estabilidad en su vida personal.

La reducción y distribución de la jornada laboral puede tener, en conclusión, un impacto muy positivo en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, siempre que se diseñe y aplique de manera justa, equitativa y adaptada a las necesidades de cada sector. Aunque los beneficios ya han sido ampliamente demostrados en contextos internacionales y pruebas piloto, será fundamental que la implementación de esta medida en España contemple los desafíos específicos de cada sector y tipo de empresa, evitando que la carga de trabajo aumente en detrimento de los beneficios que se persiguen en materia de salud y bienestar.

4.2. LA CONCILIACIÓN, LA CORRESPONSABILIDAD Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

La organización del tiempo de trabajo también tiene un impacto clave en la igualdad de género, la conciliación y la corresponsabilidad. Actualmente, los desequilibrios de género y la división sexual de trabajo son persistentes, las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico. Esta responsabilidad tiene un impacto en su integración laboral, por este motivo las jornadas parciales están feminizadas, el teletrabajo se concentra en las mujeres, y las mujeres cuentan con menos tiempo libre y de ocio.

El número de horas dedicadas al trabajo remunerado es un factor clave para determinar si este es compatible con las responsabilidades familiares y la vida personal. Un estudio reciente en Europa concluyó que las largas jornadas semanales y los horarios laborales atípicos son los principales factores que dificultan la conciliación entre el trabajo y la familia; así como que la rigidez en los horarios y la escasez de servicios de cuidado para personas dependientes perpetúan la tradicional división de roles de género en el hogar, donde el hombre aporta el ingreso y la mujer se encarga de las tareas domésticas, dificultando la combinación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares; asimismo, junto con los horarios atípicos, las variaciones impredecibles de las horas de trabajo aumentan los conflictos entre las obligaciones laborales y familiares¹⁴. En una comparación con la UE, en España hay un mayor porcentaje de personas con dificultades para compaginar el trabajo remunerado y las tareas domésticas de forma diaria (19,2% del total de personas encuestadas en España y 14,4% del total de personas encuestadas en la UE, según datos de 2022)¹⁵.

¹⁴ Fagan, C. (1999). 'Gender and working time in industrialized countries', en Messenger, J.C. (ed.) *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the Balance*. Londres y Nueva York: Routledge,

¹⁵ Instituto Europeo por la Igualdad de Género (2022). *Encuesta sobre las diferencias de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales (CARE)*.

La reducción y distribución de la jornada laboral ofrece una oportunidad para avanzar en el equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo una conciliación más efectiva que permita a las personas trabajadoras dedicar más tiempo a su familia y a sus responsabilidades fuera del trabajo, así como permitir que hombres y mujeres asuman una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado y domésticas, reduciendo la carga que, en gran parte, sigue recayendo sobre las mujeres. Esta medida responde a una demanda social y sindical de larga data: la necesidad de que las jornadas laborales reflejen las realidades y necesidades de la vida moderna, donde el tiempo libre no es solo un derecho, sino también una condición necesaria para el bienestar integral de las personas. Sin embargo, la forma en que se implemente la reducción y distribución de horas puede tener efectos distintos en términos de conciliación y corresponsabilidad, especialmente en lo que respecta a la igualdad de género.

Un modelo de jornada de cuatro días, por ejemplo, permitiría dedicar un día adicional a tareas familiares y personales, facilitando una organización del tiempo más equitativa y aliviando las tensiones que afectan la vida familiar. En el caso de optar por la redistribución de horas en cinco días, con jornadas diarias más cortas, también se puede mejorar la conciliación, aunque de una manera distinta, puesto que, al liberar tiempo cada día, las personas trabajadoras pueden dedicar todos los días una parte de la jornada a responsabilidades domésticas o a la atención de personas dependientes. Esta segunda modalidad de distribución podría ser especialmente útil en sectores con demandas constantes, donde concentrar la jornada en cuatro días puede resultar menos viable.

La reducción y distribución de la jornada también tiene un impacto potencialmente transformador en la igualdad de género en el entorno laboral. Al facilitar la corresponsabilidad y liberar tiempo para el cuidado familiar, se combate la desigualdad estructural que aún afecta a las mujeres, quienes suelen reducir su jornada laboral o aceptar trabajos a tiempo parcial para asumir responsabilidades domésticas. La posibilidad de que hombres y mujeres compartan de manera equitativa las tareas familiares podría, en el largo plazo, reducir las barreras que limitan el crecimiento profesional de las mujeres y cerrar brechas salariales y de oportunidades.

En países como Suecia, donde se ha implementado políticas de jornada reducida y licencia parental compartida, se ha demostrado un impacto positivo en la igualdad de género y la corresponsabilidad. Los hombres se involucran más en la crianza y el cuidado de las personas dependientes, permitiendo que las mujeres se mantengan activas en el mercado laboral y que sus carreras no se vean interrumpidas por responsabilidades familiares¹⁶.

A pesar de sus beneficios potenciales, la reducción y distribución de la jornada plantea ciertos desafíos específicos en lo que respecta a conciliación, corresponsabilidad e igualdad de género.

- Las personas trabajadoras en empleos más precarios o de baja remuneración como el comercio, la limpieza y el sector servicios, donde predominan las mujeres, podrían enfrentar mayores dificultades para beneficiarse de una reducción de jornada. Estos sectores suelen carecer de una representación sindical fuerte, lo que aumenta el riesgo de que los beneficios de la medida no se distribuyan de manera equitativa si no se determina directamente en la legalidad que la sustente.

¹⁶ OECD (2017). *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, OECD Publishing, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264259157-en>

- Si la reducción de jornada viene acompañada de una flexibilidad excesiva e imprevisible, se pueden generar efectos adversos para la conciliación. En casos donde las personas trabajadoras no tengan un horario estable, el tiempo libre se vuelve menos útil para la planificación familiar y personal, dificultando la creación de una rutina organizada. De tal manera que, una implementación inadecuada, que no limite la flexibilidad en horarios, podría anular los beneficios de la reducción y distribución de la jornada.
- En el caso del personal en teletrabajo o en modalidades con alta flexibilidad horaria, es crucial asegurar el derecho a la desconexión digital, pues si bien el teletrabajo puede facilitar la conciliación en algunos aspectos, sin una regulación adecuada que limite las interrupciones fuera de horario, los beneficios de una jornada reducida y redistribuida podrían quedar opacados.
- Si la reducción de jornada no se implementa de manera justa y equitativa, existe el riesgo de que esta medida perpetúe la segregación por género en el trabajo. Sin políticas que promuevan la corresponsabilidad en el hogar y en el trabajo, los hombres podrían continuar priorizando jornadas más largas, mientras que las mujeres optan por la reducción, manteniendo la desigualdad en el mercado laboral.

Con todo esto, la reducción y distribución de la jornada laboral tiene el potencial de promover una mayor corresponsabilidad en el ámbito doméstico, de facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida personal e incluso de impulsar la igualdad de género en el mercado laboral. No obstante, para ello es esencial una implementación cuidadosa y adaptada a las realidades de cada sector. Sin una aplicación equitativa, la reducción y distribución de la jornada podría generar desigualdades en vez de mitigarlas, perpetuando la carga desigual sobre las mujeres y limitando los avances hacia una sociedad más igualitaria.

4.3. LA SOSTENIBILIDAD

La reducción y distribución de la jornada laboral presenta también una oportunidad para promover un modelo de sostenibilidad que abarque el bienestar ambiental. Esta transformación puede tener un impacto positivo en varios ámbitos, desde la reducción de la huella de carbono hasta la mejora de la calidad de vida en las comunidades, contribuyendo a un desarrollo más equilibrado y sostenible. Sin embargo, el grado de impacto en la sostenibilidad dependerá de cómo se implementen los modelos de jornada reducida y de cómo las empresas adapten sus prácticas a este cambio.

Uno de los beneficios más evidentes de la reducción y distribución de la jornada laboral es su potencial para disminuir el impacto ambiental de la actividad laboral. La reducción de un día de trabajo o la redistribución de las horas de trabajo en menos días pueden reducir los desplazamientos diarios, minimizando el uso de transporte y, en consecuencia, disminuyendo las emisiones de CO₂ y otros contaminantes. En experiencias previas, como el proyecto piloto de Valencia, se observó una disminución en el tráfico de vehículos motorizados (empleados para ir al puesto de trabajo) y un aumento en el uso de alternativas sostenibles, como la bicicleta y el transporte público (más empleados para desplazamientos relacionados con actividades de ocio o deportivas). Esta reducción en los desplazamientos diarios, sobre todo en grandes centros

urbanos, es crucial para mejorar la calidad del aire y reducir la congestión vehicular, lo que contribuye a una mayor sostenibilidad en las ciudades.

Además, según las teorías más actuales, las reducciones de la jornada laboral pueden tener un impacto positivo en la sostenibilidad y la protección del medioambiente a través de los cambios en los patrones de consumo. En los hogares con trabajo intensivo, donde las personas destinan gran parte de su tiempo al trabajo remunerado, es habitual que una mayor parte de los ingresos se dirija al consumo de productos con una alta huella ecológica, como comidas preparadas, electrodomésticos o vacaciones. Estos hábitos de consumo están directamente relacionados con la baja disponibilidad de tiempo libre para realizar tareas domésticas o de cuidado en el propio hogar. Con una reducción de la jornada laboral y un aumento del tiempo libre, es más probable que las personas trabajadoras redirijan sus patrones de consumo hacia alternativas más ecológicas y sostenibles, como la preparación de comida casera y una menor dependencia de productos con gran impacto ambiental.

Otro impacto positivo podría ser la reducción del consumo energético. Sin embargo, este impacto es muy diferente entre los distintos sectores. Sectores como el industrial, el comercio, la hostelería y los servicios esenciales seguirían operando sin grandes cambios en su horario de apertura, por lo que los beneficios de ahorro energético podrían ser modestos o inexistentes. En cambio, en oficinas administrativas y algunos sectores de servicios donde la jornada de cuatro días sea viable y permita cerrar oficinas o locales ese quinto día, sí podría observarse un ahorro energético.

La sostenibilidad no se limita al ámbito ambiental, también engloba bienestar social y cohesión comunitaria. La reducción y distribución de la jornada laboral ofrece la posibilidad de dedicar más tiempo a actividades que fomentan la vida en comunidad, como el voluntariado, la participación en eventos culturales o el fortalecimiento de las relaciones familiares. Al disponer de más tiempo libre, las personas trabajadoras pueden contribuir a su comunidad de una manera más activa y significativa, promoviendo una vida social más rica y cohesionada.

Si bien la reducción y distribución de la jornada laboral tiene un potencial positivo para la sostenibilidad, su implementación enfrenta desafíos en sectores que dependen de una operación continua, como la sanidad, la industria o el comercio y la hostelería. En estos sectores, la necesidad de mantener la actividad a lo largo de la semana dificulta una reducción significativa de la huella ambiental y de los desplazamientos. Para que estos sectores puedan contribuir a la sostenibilidad ambiental sin perjudicar su funcionamiento, es crucial implementar modelos de flexibilidad que respeten los límites horarios, pero permitan una distribución adecuada de las horas de trabajo. En el caso de las pymes, especialmente, puede resultar complejo ajustar horarios de manera que permita una reducción de la jornada sin un incremento en la carga de trabajo de los días laborales.

4.4. LA PRODUCTIVIDAD

El actual sistema de organización del tiempo de trabajo en España también tiene un impacto negativo en la productividad puesto que las personas trabajadoras con jornadas laborales largas tienden a ser menos productivas por el aumento de la fatiga. La productividad del trabajo en España se encuentra por debajo del promedio europeo: 109,4 en la España y 111,6 en la UE según datos de 2023¹⁷. Además, quienes enfrentan largas horas de trabajo y/o grandes cargas laborales experimentan una disminución en su satisfacción y motivación en el empleo, lo que también se refleja en una mayor rotación de personal.

La reducción y distribución de la jornada laboral ha sido tema de numerosos estudios que analizan su impacto en la productividad, entendida como la relación entre los recursos utilizados y los resultados generados en el trabajo. En general, existen indicios de que una reducción de horas, acompañada de una distribución adecuada, puede mejorar la productividad, especialmente en los sectores de trabajo intensivo y administrativo. No obstante, el impacto real dependerá en gran medida de cómo se estructure la implementación de esta medida y de cómo se adapten los diferentes sectores y empresas.

En varios estudios y experiencias piloto, una reducción de la jornada laboral ha demostrado favorecer la concentración y eficiencia en el trabajo. Con una jornada de cuatro días o de menos horas diarias, las personas trabajadoras suelen aprovechar mejor el tiempo de trabajo, eliminando distracciones y centrándose en las tareas prioritarias, en definitiva, manteniendo e incluso aumentando su productividad. La concentración en jornadas más cortas reduce la fatiga y el agotamiento asociados con las jornadas extensas, lo cual permite a las personas trabajadoras desempeñarse mejor y con menos errores. La evidencia sugiere que un día adicional de descanso, como en el modelo de cuatro días, contribuye a la recuperación física y mental, lo que se traduce en una mayor productividad a lo largo de la semana laboral.

El mayor tiempo de descanso semanal permite a las personas trabajadoras recuperarse y disminuir los niveles de estrés, lo que se traduce en menos días de baja y una mayor presencia en el trabajo. Esto es especialmente relevante en sectores con alta carga emocional y física como el sanitario y el educativo, donde el agotamiento es causa recurrente de absentismo. La reducción de la jornada puede impactar positivamente en la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras, fortaleciendo la lealtad y la satisfacción laboral. Estas mejoras ayudan a reducir el absentismo laboral y la rotación de personal, así como a crear entornos de trabajo más estables y productivos.

En sectores como la hostelería, el comercio, el transporte y la sanidad, donde se requiere una operación continua para satisfacer la demanda, la reducción de la jornada puede presentar desafíos en este ámbito. La distribución de las horas de trabajo entre el personal puede requerir la contratación de más personal o una reorganización significativa de los turnos, lo que podría elevar los costes de operación y afectar a la productividad a corto plazo. Sin embargo, a medio y largo plazo, estos efectos negativos pueden mitigarse o revertirse si se optimizan las nuevas estructuras de trabajo y se establecen rutinas efectivas. Una vez ajustados los turnos y horarios, las organizaciones podrían encontrar formas más efectivas de maximizar la productividad

¹⁷ Eurostat (2024). *Labour productivity and unit labour costs. Real labour productivity per hour worked. Unit of measure: Index, 2010=100.*

dentro de la jornada reducida; y las empresas pueden aprovechar la oportunidad para revisar sus procesos y eliminar ineficiencias, promoviendo una cultura organizativa más eficiente y centrada en la calidad del tiempo trabajado en lugar de en la cantidad.

En sectores industriales donde las operaciones se realizan en base a turnos que maximizan el uso de maquinaria y recursos, la reducción de la jornada requeriría una planificación compleja y podría resultar en una menor eficiencia de los recursos físicos si no se ajustan los tiempos de producción y la organización de los turnos. Si bien a corto plazo el ajuste puede aumentar los costes operativos y provocar tiempos muertos en la maquinaria si los periodos de uso no están bien sincronizados con la reducción de horas trabajadas por el personal; a medio y largo plazo la reorganización puede ofrecer nuevas oportunidades para mejorar la eficiencia en la industria: abrir espacios para la optimización de las rutinas de mantenimiento programándolas en tiempos de inactividad y minimizando la pérdida de productividad durante el tiempo de trabajo, incentivar la inversión en tecnologías de automatización en las etapas de producción que lo permitan, disminuir el desgaste físico y mental del personal impactando en la reducción de errores y accidentes de trabajo...

Si bien la reducción y distribución de la jornada puede traer beneficios de eficiencia, también existe el riesgo de que la carga de trabajo se concentre en menos horas, generando una intensificación del ritmo laboral. Sin una supervisión y regulación adecuada, la reducción de horas podría convertirse en un factor de estrés si las personas trabajadoras sienten que deben completar el mismo volumen de trabajo en menos tiempo. Esto es particularmente problemático en sectores de servicios y atención al cliente, donde la demanda no se reduce, sino que se mantiene estable o incluso aumenta. Es esencial que la reducción de jornada venga acompañada de una revisión de las cargas de trabajo y una planificación adecuada que permita realizar ajustes en las tareas, de manera que las personas trabajadoras puedan mantener la productividad sin sobrecargas.

La forma en la que se distribuyan las horas de trabajo es un factor determinante en el impacto sobre la productividad. Una jornada de cuatro días consecutivos, con un día completo de descanso adicional, puede tener beneficios significativos para la recuperación de la persona trabajadora; no obstante, en ciertos sectores, podría resultar más viable una distribución de horas en cinco días con menos horas cada día. Este modelo puede evitar la presión que conlleva concentrar la carga de trabajo en menos días y, a su vez, permite mantener la productividad en entornos donde se requiere una cobertura diaria.

4.5. EL EMPLEO

La reducción y distribución de la jornada laboral puede tener un impacto positivo en el empleo al promover una redistribución del trabajo existente, generando oportunidades de contratación para cubrir las horas reducidas de cada persona trabajadora, pero también conlleva desafíos, especialmente en sectores con menor flexibilidad para aumentar su plantilla.

Una de las expectativas fundamentales de la reducción de jornada laboral es su capacidad para crear empleo a través de la redistribución de trabajo. La lógica subyacente es que, al reducir las horas laborales individuales, aumentará la demanda de mano de obra adicional para cubrir las horas que dejan de trabajarse. Esto podrían impulsar la contratación, especialmente en sectores

de alta demanda como la sanidad, la educación y algunos servicios. Sin embargo, para que el impacto en la creación del empleo sea significativo, la medida debe estar acompañada de un marco regulatorio y de incentivos que anime a las empresas a contratar más personal en lugar de simplemente intensificar la carga de trabajo del personal actual.

La reducción y distribución de la jornada laboral también puede fomentar una mayor estabilidad laboral si está orientada hacia la creación de puestos de trabajo de calidad, en lugar de incentivar la temporalidad o los contratos parciales involuntarios. En sectores con alta temporalidad, como el turismo y la hostelería, el riesgo es que la medida se implemente de manera que no se traduzca en estabilidad, sino en una intensificación de la rotación de personal o en la contratación de personal a tiempo parcial para cubrir las horas reducidas. Para evitar esta precarización, es fundamental que la ley contemple mecanismos que garanticen que las contrataciones adicionales se realicen bajo contratos estables y de calidad. Esto no solo mejoraría las condiciones laborales, sino que también permitiría una integración real de la medida en el mercado laboral, favoreciendo la reducción de la temporalidad, un problema grave en España.

En sectores esenciales y de alta demanda, como la sanidad y la educación, una reducción de la jornada podría aliviar la carga laboral y reducir el *burnout*¹⁸, permitiendo una mayor calidad en los servicios y un mejor equilibrio entre el personal existente y las nuevas contrataciones. Sin embargo, estos sectores también se enfrentan a desafíos presupuestarios y de disponibilidad de profesionales cualificados, por lo que el impacto en la creación de empleo dependerá, también, de la voluntad de las administraciones para invertir en recursos adicionales que permitan cubrir los turnos necesarios.

Para las pymes, la reducción y distribución de la jornada laboral presenta un reto financiero importante si se traduce en un aumento de los costes laborales. Para que las pymes puedan implementar esta medida sin ver comprometida su viabilidad económica, es fundamental contar con programas de apoyo o bonificaciones específicas que faciliten la contratación adicional sin incrementar excesivamente los gastos. De no hacerlo, es posible que las empresas intenten redistribuir internamente el trabajo, intensificando las tareas de las personas trabajadoras actuales en lugar de contratar nuevo personal. La supervisión de la implementación y el compromiso con una contratación justa y equilibrada serán esenciales para evitar que la medida derive en una intensificación laboral que afecte a la calidad del empleo.

Estos obstáculos evidencian que la creación de empleo como consecuencia de la reducción y distribución de la jornada laboral no será perfecta ni automática. Identificar estos obstáculos y problemáticas en el proceso permite diseñar políticas de acompañamiento que faciliten la creación de empleo durante el proceso de implantación de la reducción y distribución de la jornada laboral.

¹⁸ El *burnout* o síndrome de desgaste profesional es la respuesta que da un trabajador cuando percibe la diferencia existente entre sus propios ideales y la realidad de su vida laboral. Es el agotamiento mental que se padece cuando te sientes emocional, física o mentalmente exhausto o “quemado” y es la consecuencia de la sobrecarga de trabajo. Se siente sobrecarga cuando el trabajo es demasiado complicado, tienes mucha cantidad o cuando trabajas durante mucho tiempo seguido.

4.6. LOS SALARIOS

Para analizar el impacto de la reducción y distribución de la jornada laboral en los salarios es importante abordar cómo esta medida podría influir en los ingresos de las personas trabajadoras y en la estructura salarial dentro de los distintos sectores. La reducción y distribución de la jornada plantean tanto beneficios potenciales en términos de calidad de vida como desafíos relacionados con la compensación económica, especialmente si no se garantiza una reducción de horas sin pérdida de salario, de manera directa o indirecta.

Uno de los principios fundamentales defendidos por los sindicatos es que la reducción de jornada no debe implicar una disminución salarial. La propuesta de ley de usos del tiempo y racionalización horaria de España busca mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, asegurando que, de manera directa, la medida no conlleve una reducción salarial. En este sentido, el compromiso de mantener el salario íntegro es crucial para garantizar que la jornada reducida represente un avance en la calidad de vida y no una fuente de precarización de la clase trabajadora.

Además del riesgo directo de reducción salarial, existen formas indirectas en las que la reducción y distribución de la jornada laboral podría, si no se implementa adecuadamente, afectar negativamente al poder adquisitivo de las personas trabajadoras. Las empresas, en su afán por mantener o incluso aumentar sus beneficios, podrían tomar ciertas medidas que, aunque no representen una disminución salarial directa, podrían debilitar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras:

- La modificación de sus esquemas de incentivos, bonificaciones y otros complementos salariales al reducir la jornada laboral. En ciertos sectores, una parte importante del salario proviene de variables como comisiones, horas extra o bonos de productividad. Si las empresas deciden ajustar estos beneficios a la baja, las personas trabajadoras podrían sufrir una reducción significativa en sus ingresos totales, incluso si el salario base permanece intacto.
- Para evitar contratar más personal y cubrir las horas reducidas, algunas empresas podrían intentar aumentar la carga de trabajo de las personas trabajadoras, esperando que estas logren el mismo volumen de producción o resultados en menos tiempo. Esta intensificación laboral puede llevar al agotamiento y al estrés, lo que, a medio plazo, afecta a la salud de las personas trabajadoras y aumenta el absentismo laboral, disminuyendo sus ingresos si depende de bonificaciones por presencia o desempeño. Además, la intensificación del ritmo de trabajo puede hacer que las personas trabajadoras tengan que invertir más tiempo personal para cumplir sus tareas o, en sectores con alta demanda de disponibilidad, incluso llevarse el trabajo a casa. Esto comprometería la calidad de vida y, en última instancia, disminuiría el valor real del salario de la persona trabajadora, así como de los beneficios de una reducción y distribución de la jornada laboral.
- A través de la modificación de beneficios sociales y no salariales, como seguros médicos, planes de jubilación, subsidios de transporte o bonos de alimentación, especialmente si están ligados al tiempo de trabajo. Si la jornada se reduce, algunas empresas podrían argumentar que estos beneficios deben reducirse proporcionalmente o que deben

ajustarse a la nueva distribución horaria. Esto impacta en el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, ya que los beneficios sociales representan un complemento importante en el paquete de compensación total y contribuyente a su bienestar general.

- Aunque un día de descanso adicional puede tener beneficios significativos, también es posible que aumente ciertos gastos, en función de cómo las personas trabajadoras empleen ese tiempo libre. Por ejemplo, un mayor tiempo libre puede incrementar los gastos de ocio o de consumo. Si el salario no aumenta o los ingresos complementarios se reducen, el aumento en los costes de vida podría afectar en el poder adquisitivo de quienes trabajan bajo un esquema de jornada reducida.
- En un intento de adaptarse a la reducción y distribución de la jornada sin asumir el coste completo de la contratación directa, algunas empresas podrían recurrir a la externalización o subcontratación de tareas que antes realizaban las personas empleadas de manera directa. Esto podría generar condiciones más precarias y desventajosas para quienes asumen estas tareas subcontratadas, con salarios más bajos y menor estabilidad laboral. Aunque quienes mantienen su posición no vean un impacto inmediato en su salario, la externalización puede generar un entorno laboral más precario, afectando a los salarios a medio y largo plazo y debilitando la estabilidad del empleo en la empresa.

Desde una perspectiva de diferencias entre sectores, en sectores donde predomina el trabajo a tiempo parcial como el comercio, la hostelería y los servicios, la reducción de jornada podría agravar las desigualdades salariales si no se establecen mecanismos claros de compensación. Estos sectores suelen tener bajos salarios y contratos a jornada parcial, lo que limita la capacidad de las personas trabajadoras para negociar mejoras en sus condiciones económicas. Es importante que cualquier medida de reducción contemple políticas que promuevan salarios dignos, evitando que la reducción de horas empuje a estas personas trabajadoras a asumir múltiples empleos para compensar los ingresos perdidos.

Para las pymes, una vez más, garantizar la reducción de jornada sin impacto en los salarios puede representar un desafío, a diferencia de grandes empresas que cuentan con márgenes amplios de beneficio, las pymes pueden tener dificultades para asumir el coste de mantener los salarios reduciendo las horas trabajadas. Para que la reducción y distribución de jornada no afecte negativamente a los ingresos de las personas trabajadoras en las pymes, es fundamental que existan incentivos y apoyos gubernamentales, como subvenciones, exenciones fiscales o ayudas para la contratación adicional.

En el sector público, donde los salarios suelen estar más regulados, la reducción de jornada podría implementarse sin afectar los ingresos, dado que los convenios colectivos y la regulación estatal ofrecen mayor protección frente a reducciones salariales. Sin embargo, en el sector privado, donde la flexibilidad salarial es mayor, puede ser más difícil garantizar la estabilidad de los ingresos, especialmente en sectores de baja remuneración y escasa representación sindical. La intervención sindical y la regulación estatal serán esenciales para que la reducción de jornada no afecte negativamente a los salarios del sector privado.

En cambio, también es importante tener en cuenta que una de las aspiraciones vinculadas a la reducción y distribución de la jornada laboral es que una mejora en la productividad puede compensar el tiempo reducido, permitiendo a las empresas mantener los niveles salariales sin

comprometer su viabilidad económica. Si bien esto podría facilitar el mantenimiento de los salarios, dependerá de que las empresas se esfuercen en adaptar sus modelos productivos para aprovechar los beneficios de una jornada laboral más corta.

De esta manera, el impacto de la reducción y distribución de la jornada laboral en los salarios dependerá de la capacidad de asegurar una implementación equitativa que no disminuya los ingresos de las personas trabajadoras ni de manera directa ni indirecta. Es fundamental que la ley garantice la reducción sin pérdida salarial, especialmente en los sectores de baja remuneración y alta temporalidad. El apoyo gubernamental, sobre todo al principio, es clave para proteger la actividad económica al mismo tiempo que se preserva el poder adquisitivo de las personas trabajadoras. Así, la reducción y distribución de la jornada laboral podría contribuir no solo al bienestar laboral, sino también a la equidad salarial y a la reducción de la precariedad en el mercado laboral español.

4.7. LA NEGOCIACION COLECTIVA

La reducción y distribución de la jornada laboral puede tener un impacto significativo en la negociación colectiva, ampliando las oportunidades para que las personas trabajadoras y sus representantes impulsen mejoras laborales más amplias y estructurales. La implantación de una jornada reducida sin pérdida de salario se presenta como un avance relevante para los sindicatos, que históricamente han defendido la reducción y redistribución del tiempo de trabajo como una vía para mejorar la calidad de vida y las condiciones laborales de la clase trabajadora. Al introducir un cambio en la jornada, la negociación colectiva se convierte en una herramienta fundamental para asegurar su implementación justa y para adaptar esta medida a las realidades específicas de cada sector y empresa.

Uno de los aspectos claves de esta medida es que, si bien la ley puede establecer un marco general de reducción y distribución de la jornada, serán los convenios colectivos los que podrán definir de manera más precisa cómo se aplican en cada contexto. Esta flexibilidad en la implementación, aunque beneficiosa para adaptar la medida a cada sector, también representa un reto, ya que las diferencias en la fuerza y organización sindical pueden llevar a resultados desiguales. Sectores con sindicatos más fuertes pueden negociar condiciones ventajosas, mientras que sectores con escasa representación sindical pueden enfrentarse a condiciones menos favorables para las personas trabajadoras.

Una reducción y distribución de la jornada laboral en España implicaría la necesidad de modificar la normativa actual para reflejar los cambios en la duración máxima de la jornada laboral. Actualmente, el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores establece un máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual, lo que sería necesario ajustar para que el nuevo límite, como por ejemplo el propuesto de 37,5 horas para el año 2025, quede claramente establecido en la ley. Este ajuste normativo permitirá que el nuevo límite se implemente de manera uniforme, mientras que los convenios colectivos podrán y tendrán que adaptar sus condiciones específicas a este marco general.

En este sentido, es importante señalar que las personas trabajadoras ya sujetas a convenios colectivo con jornadas laborales iguales o inferiores a 37,5 horas semanales promedio (1.712 horas anuales) continuarían con sus jornadas ordinarias actuales sin variaciones de su

distribución horaria, por lo que no se verán impactadas directamente. Sin embargo, la nueva ley reduciría la capacidad de generar bolsas de horas flexibles, ya que la diferencia entre la jornada legal y la convencional se vería reducida. Para quienes tengan jornadas pactadas entre las 39 y las 37,5 horas semanales, podrían ser necesarios cambios contractuales y, además, el personal pasaría a ser considerado como de jornada completa.

Por otro lado, en sectores y convenios colectivos que actualmente operan bajo la jornada máxima legal de 40 horas semanales, el impacto de una reducción a 37,5 horas será significativo. La jornada semanal se vería ajustada, afectando los sistemas de distribución horaria y, nuevamente, el personal con jornadas entre las 39 y las 37,5 horas semanales sería reclasificado a tiempo completo, requiriendo una actualización contractual que refleje el nuevo estatus de la jornada. Esta situación requerirá que los sindicatos tengan una participación activa en la renegociación de convenios para asegurar que el ajuste de la jornada no conlleve precarización, sino que mantenga los beneficios adquiridos en los acuerdos colectivos.

Además, la reducción y distribución de la jornada laboral podría fortalecer el papel de la negociación colectiva en la definición de aspectos fundamentales como la compensación de horas adicionales, el derecho a la desconexión digital, los beneficios no salariales y la flexibilidad horaria. La negociación colectiva puede proporcionar un marco para asegurar que la reducción de horas no se traduzca en una intensificación laboral o en una mayor carga de trabajo por menos horas. Este aspecto es crucial para prevenir que las empresas aprovechen la reducción de jornada como una oportunidad para aumentar la productividad a costa del bienestar de las personas trabajadoras.

Sin embargo, existen desafíos específicos en cuanto a la capacidad de los sindicatos, que pueden enfrentarse a limitaciones importantes, por lo que es necesario que la ley contemple mecanismos de apoyo y protección que garanticen condiciones dignas y justas para las personas trabajadoras, independientemente de la fortaleza sindical de su sector.

En conclusión, la reducción y distribución de la jornada laboral representa una oportunidad para renovar el compromiso del movimiento sindical en la defensa de los derechos laborales y en la mejora de las condiciones de trabajo. Con una estrategia de negociación colectiva sólida, la reducción y distribución de la jornada laboral puede consolidarse como un derecho efectivo, con un impacto positivo en la calidad de vida y en el equilibrio entre la vida laboral y personal. La participación activa de los sindicatos en la implementación de esta medida es fundamental para asegurar que esta reforma no solo sea un cambio en el número de horas trabajadas, sino una transformación que refuerce los derechos laborales y promueva una mayor equidad en el mercado de trabajo.

>>5 CONCLUSIONES

La reducción y distribución de la jornada laboral es una medida de largo alcance que, implementada con criterios de justicia social y económica, puede contribuir de manera significativa a mejorar las condiciones de vida y trabajo en España. Este informe evidencia que la reducción y la distribución de horas laborales no solo impacta en la jornada de las personas trabajadoras, sino que reestructura aspectos clave del sistema laboral, con repercusiones positivas en la salud, la conciliación, la productividad, la igualdad de género y la sostenibilidad. No obstante, para garantizar que esta medida cumpla sus objetivos y no derive en precarización o intensificación laboral, es fundamental que se diseñe un marco regulatorio que asegure su implementación equitativa y su adaptación a las necesidades específicas de cada sector.

La experiencia de otros países europeos demuestra que, si bien los beneficios son claros, la forma de implementación es decisiva. En sectores con alta demanda de atención y presencia continua, el ajuste de la jornada debe estar acompañado de políticas de contratación adecuadas y mecanismos que eviten la sobrecarga de las personas trabajadoras. Asimismo, el papel de la negociación colectiva es fundamental para asegurar que los beneficios de la reducción horaria se distribuyan de manera equitativa y protejan los derechos adquiridos en los convenios.

Por otra parte, el compromiso de mantener los salarios íntegros ante una posible reducción de horas trabajadas se erige como un principio innegociable. Este aspecto es vital para proteger el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, en especial en sectores de baja remuneración y alta temporalidad y parcialidad. La intervención estatal y el apoyo económico para las pymes también serán esenciales para evitar que la reducción de jornada se convierta en una carga económica insostenible para los negocios de proximidad y las pequeñas empresas.

En conclusión, la reducción y distribución de la jornada laboral ofrece una oportunidad histórica para avanzar hacia un modelo laboral más equitativo y saludable. Con una estrategia de implementación justa y una negociación colectiva sólida, esta medida puede transformar el mercado laboral español en uno que favorezca la calidad de vida y el bienestar de las personas trabajadoras. Este informe aboga por una aplicación de la propuesta de ley de usos del tiempo y racionalización horaria que refuerce los derechos laborales y mejore las condiciones de trabajo, y subraya el papel de los sindicatos en la vigilancia y defensa de este proceso de cambio.

>>6 REFERENCIAS

Ayuntamiento de València. (2023) Informe de evaluación: Experiencia piloto sobre la jornada de 4 días desarrollada en València. Disponible en:

Conde-Ruiz, J. I., Lahera, J., y Viola, A. (2024). ¿Cómo reducir la Jornada Laboral? Fedea Policy Paper. Disponible en: <https://fedea.net/como-reducir-la-jornada-laboral/>

De Spiegelaere, S. & Piasna, A. (2017) The Why and How of Working Time Reduction. Brussels: ETUI. Disponible en: <https://www.etui.org/sites/default/files/2020-07/The%20why%20and%20how%20of%20working%20time%20reduction-2017-WEB-2.pdf>

Eurostat. (2024). Labour Force Survey Indicators. Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%). Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_epgar_custom_12882196/default/table

Eurostat. (2024). Labour Force Survey Indicators. Part-time employment and temporary contracts - annual data. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/lfsi_pt_a_custom_12879356

Eurostat (2024) Labour productivity and unit labour costs. Real labour productivity per hour worked. Unit of measure: Index, 2010=100.

Fagan, C. (1999) 'Gender and working time in industrialized countries', en Messenger, J.C. (ed.) Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the Balance. Londres y Nueva York: Routledge.

Instituto Europeo por la Igualdad de Género (EIGE), 2022. Encuesta sobre las diferencias de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales (CARE). Disponible en: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/eige/eige_gap/eige_gap_wlb

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024). Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y sexo. Disponible en: <https://ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65125>

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024) Revista AIS, número 264. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/264/AIS_264.pdf

Time Use Initiative (2023) Estudio sobre la Ley de Usos del Tiempo. Disponible en: <https://timeuse.barcelona/es/estudio-ley-usos-tiempo/>



syndex

KNOWLEDGE FOR ACTION

