

# **ESTUDIO DE FUNDAMENTACIÓN PARA LA LEY DE USOS DEL TIEMPO Y RACIONALIZACIÓN HORARIA**

**HACIA UNA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO EQUILIBRADA:**

**MÁS SALUDABLE, IGUALITARIA, PRODUCTIVA Y SOSTENIBLE**

# ÍNDICE

<b>1. RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>5</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO</b>	<b>6</b>
2.1. Introducción al estudio	6
2.2. Conceptos principales	12
2.3. Coordinación del estudio	14
2.4. Metodología	14
<b>3. CONTEXTO, EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y MARCO POLÍTICO SOBRE LA NECESIDAD DE LA LEY DE USOS DEL TIEMPO Y RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS</b>	<b>16</b>
3.1. Contexto	16
3.1.1. Contexto internacional y elementos globales que justifican la transformación	16
3.1.2. Contexto español	17
3.1.3. La oportunidad y urgencia de aprobar esta ley	19
3.2. Políticas previas de usos del tiempo y racionalización horaria	20
3.2.1. Las políticas del tiempo en el ámbito internacional	21
3.2.2. Los usos del tiempo en la unión europea: tres directivas relacionadas con trabajo, salud y conciliación	21
3.2.3. Italia y Francia, pioneras en legislar políticas del tiempo de primera generación	22
3.2.4. El papel pionero de los municipios y regiones europeas implementando políticas del tiempo	23
3.2.5. Las políticas del tiempo en España	24
3.2.6. Experiencias concretas de implementación de políticas del tiempo de segunda generación en España por parte de las comunidades autónomas y los municipios	25
3.3. Pilares clave de la mejora de los usos del tiempo y sus beneficios	26
3.3.1. Unos usos del tiempo más SALUDABLES Y SEGUROS	27
3.3.2. Unos usos del tiempo más IGUALITARIOS Y CORRESPONSABLES	29
3.3.3. Una organización del tiempo del trabajo más EFICIENTE Y PRODUCTIVA	31
3.3.4. Unos usos del tiempo más SOSTENIBLES	32
3.4. Diagnóstico: La necesidad de una nueva organización de los usos del tiempo y una racionalización horaria	35
3.4.1. Justificación y datos para unos usos del tiempo más SALUDABLES Y SEGUROS	35
3.4.2. Justificación y datos para unos usos del tiempo más IGUALITARIOS Y CORRESPONSABLES	37
3.4.3. Justificación y datos para una organización del tiempo del trabajo más EFICIENTE Y PRODUCTIVA	39
3.4.4. Justificación y datos para unos usos del tiempo más SOSTENIBLES	40
3.5. Caracterización del tratamiento del tiempo de trabajo en la negociación colectiva española	41
3.5.1. Finalidad y alcance del análisis	41
3.5.2. Elementos clave en la organización del tiempo de trabajo en la negociación colectiva	41
a. Jornada Máxima	41
b. Flexibilidad Horaria	42
c. Horas extraordinarias	42
d. Tiempo de descanso	43
e. Desconexión digital	44
f. Trabajo a turnos	44
g. Trabajo nocturno	44
h. Excedencias	44

i. Trabajo a tiempo parcial	45
j. Permisos y licencias	45
<b>4. OBJETO Y FINALIDADES DE LA LEY</b>	<b>47</b>
<b>5. PROPUESTAS PARA MEJORAR DE MANERA SISTÉMICA LOS USOS DEL TIEMPO EN ESPAÑA</b>	<b>49</b>
Para contribuir a los objetivos citados en el apartado 4 de este estudio, se proponen las 84 medidas siguientes.	49
5.1. Gobernanza para el impulso y seguimiento transversal de los usos del tiempo por parte del Gobierno de España	49
5.2. Ámbitos sectoriales necesarios para la mejora de manera sistémica de los usos del tiempo en España	50
5.2.1. Administración y servicios públicos	50
5.2.2. Investigación y datos en usos del tiempo	55
5.2.3. Movilidad y sostenibilidad medioambiental	56
5.2.4. Oferta audiovisual	59
5.2.5. Comercio y consumo	61
5.2.6. Educación y formación a lo largo de la vida	62
5.3. Mecanismos de financiación de la ley	65
5.4. Evaluación del impacto de la ley	65
<b>6. PROPUESTAS DE MEDIDAS LABORALES PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</b>	<b>66</b>
6.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: TRANSPARENCIA Y PREVISIBILIDAD EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	66
MEDIDA 1. MODERNIZAR LA DEFINICIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO, PREVER EXPRESAMENTE LAS SITUACIONES QUE TIENEN LA CONSIDERACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO Y REGULAR LAS GUARDIAS DE DISPONIBILIDAD	66
MEDIDA 2. REFORZAR LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESENCIALES	68
MEDIDA 3. REVISAR LA REGULACIÓN SOBRE CALENDARIO LABORAL	70
6.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: RACIONALIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	71
MEDIDA 4. REDUCCIÓN Y LIMITACIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA	72
MEDIDA 5. RACIONALIZACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	73
MEDIDA 6. COMPACTACIÓN DE LA JORNADA	75
6.3. OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURA	76
MEDIDA 7. AMPLIAR EL DESCANSO SEMANAL	76
MEDIDA 8. AMPLIAR EL DESCANSO EN JORNADAS CONTINUADAS	77
MEDIDA 9. CONCRETAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL INCLUIDO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	78
MEDIDA 10. INTRODUCIR UNA REFERENCIA EXPRESA A LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE ADOPTAR MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN FRENTE A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y FATIGA INFORMÁTICA	79
MEDIDA 11. REFORMAR LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A TURNOS	79
MEDIDA 12. REFORMAR LA REGULACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO	81
6.4. OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: SOSTENIBILIDAD EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES	83
MEDIDA 13. REVISAR LA REGULACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA	84
MEDIDA 14. REVISAR LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	85
MEDIDA 15. INTRODUCIR EL DERECHO A EXCEDENCIA POR FORMACIÓN	88
MEDIDA 16. AMPLIAR LOS DERECHOS DE FOMENTO DE LA FORMACIÓN	90
6.5. OBJETIVO ESTRATÉGICO 5: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO CORRESPONSABLE E IGUALITARIA	91
MEDIDA 17. INTRODUCIR LA REFERENCIA EXPRESA A BOLSAS DE HORAS FLEXIBLES U HORARIOS INDIVIDUALIZADOS EN EL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA	91

MEDIDA 18. AMPLIAR LAS OPCIONES DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES DEPENDIENTES	93
MEDIDA 19. AMPLIAR LOS PERMISOS RETRIBUIDOS	95
MEDIDA 20. INTRODUCIR UNA SALVAGUARDA PARA EVITAR DISCRIMINACIONES POR CONCILIACIÓN	97
6.6. OBJETIVO ESTRATÉGICO 6: PARTICIPACIÓN EMPRESARIAL Y SOCIAL EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	97
MEDIDA 21. INTRODUCIR LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO EN EL CONVENIO COLECTIVO	98
MEDIDA 22. PLAN DE MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS USOS DEL TIEMPO	98
<b>7. CONSIDERACIONES PARA EL PLAN DE TRANSICIÓN PARA LA APROBACIÓN E IMPLEMENTACIÓN</b>	<b>101</b>
7.1. Consideraciones para la implementación de la Ley	101
7.2. Anotaciones sobre las medidas transversales	102
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>103</b>
<b>9. ANEXOS</b>	<b>109</b>
9.1. ANEXO 1: AUTORÍA Y PARTICIPACIÓN EN LA REDACCIÓN DEL ESTUDIO	109
1. Coordinación del estudio	109
2. Grupo redactor de las medidas de usos del tiempo transversales	109
3. Grupo redactor de las medidas de organización del tiempo del trabajo	110
4. Comité científico multidisciplinar de valoración de las propuestas	110
9.2 ANEXO 2: REUNIONES DE EXPERTOS O REPRESENTANTES SECTORIALES PARA RECOGER FEEDBACK SOBRE LAS MEDIDAS	112

# 1. RESUMEN EJECUTIVO

El tiempo es una cuestión política y se puede conceptualizar como un derecho de toda la ciudadanía (derecho al tiempo). La forma de ordenar el tiempo determina el tipo de modelo social establecido, que debe adaptarse a los cambios estructurales de cada época.

España fue el primer estado del mundo en introducir, por ley, la jornada laboral de 8 horas a todos los sectores laborales (1919). Pero desde entonces la sociedad se ha transformado profundamente y el malestar horario vuelve a ser una preocupación de la mayoría. Ahora puede ser el primer país en el siglo XXI en hacer una Ley de usos del tiempo integral, es decir, que no solo establezca los mínimos regulatorios para fomentar la organización del tiempo de trabajo más equilibrada, sino que abarque los usos del tiempo de manera integral.

Los usos del tiempo son la manera en que se distribuyen las actividades de la vida cotidiana (incluyendo el trabajo remunerado, de cuidados, descanso y ocio). La organización de estos usos del tiempo y especialmente del tiempo de trabajo son fundamentales para la relación de trabajo y tienen importantes consecuencias tanto para las personas trabajadoras como para las empresas. En 1919, el primer convenio de la OIT era sobre el tiempo de trabajo. Cien años más tarde y en un contexto pospandemia de la covid-19, la OIT sigue defendiendo que el tiempo de trabajo es un hito clave para alcanzar el trabajo decente.

El Plan de Gobierno de esta legislatura incluye aprobar una Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios. Esto se justifica por la necesidad de adaptar la legislación en los usos del tiempo a los convenios y recomendaciones internacionales, directivas europeas y jurisprudencia de los tribunales europeos y españoles, la necesidad de adaptar el país a los nuevos cambios laborales, sociales y culturales, alineándolo con los horarios más saludables que realizan el resto de los países europeos, tal y como ya se está realizando en la negociación colectiva reciente en España, y la necesidad de dar respuesta al malestar global por falta de equilibrio entre vida laboral y personal, redefiniendo la centralidad del tiempo de trabajo a la hora de organizar los usos del tiempo.

Para abordar esta Ley, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha solicitado un estudio de fundamentación. El objetivo de la Ley debería ser el de proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, con el objetivo de equilibrar los usos del tiempo en España que contribuyan directamente a mejorar la salud de las personas trabajadoras, la igualdad, capacidad de conciliación y corresponsabilidad social, la productividad de las empresas y organizaciones y la sostenibilidad medioambiental y social. En este sentido, el estudio plantea 22 medidas en el ámbito laboral y 84 medidas multisectoriales para asegurar una organización del tiempo equilibrada, más saludable, más eficiente, más igualitaria y sostenible con la vida, el país y el planeta.

**Palabras clave:** usos del tiempo, racionalización horaria, organización del tiempo de trabajo, derecho al tiempo, pobreza del tiempo, equilibrio, salud, eficiencia, igualdad, corresponsabilidad, sostenibilidad y democracia

## 2. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

### 2.1. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO

El tiempo es una cuestión política que se puede conceptualizar como un derecho de toda la ciudadanía, según lo define la Declaración de Barcelona en políticas del tiempo (2021), firmada por más de 100 actores mundiales, entre ellos sindicatos, patronales, instituciones públicas y centros de investigación. La forma de ordenar el tiempo determina el tipo de modelo social establecido, que debe adaptarse a los cambios estructurales de cada época.

Los usos del tiempo hacen referencia a la distribución de las actividades de la vida cotidiana que una persona realiza en su día a día y de forma habitual y que incluyen cuatro categorías básicas para la sostenibilidad de la vida: el trabajo remunerado, los cuidados, el descanso y el ocio.

La organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso son fundamentales para la relación de trabajo. El número de horas trabajadas, la duración, los períodos de descanso y cómo se organizan en un día, semana, mes o año, ocupan un rol central en las vidas de las personas trabajadoras y organizaciones y tienen importantes consecuencias tanto para las personas trabajadoras como para las empresas.

El derecho al tiempo debe ser un derecho de toda la ciudadanía en este siglo. Un derecho que sea garantía para que toda la ciudadanía pueda vivir estos usos del tiempo con mayor libertad y autonomía sobre los mismos, que contribuya a reducir la actual pobreza del tiempo y que ayude a racionalizar los horarios. El derecho al tiempo implica reconocer la necesidad de encontrar un nuevo equilibrio entre los distintos usos del tiempo básicos para la vida (trabajo, cuidados, ocio y descanso). En este nuevo equilibrio se debe reconocer la importancia del tiempo de trabajo y al mismo tiempo dar un mayor protagonismo al tiempo de descanso, cuidados y ocio. La incorporación del derecho al tiempo y las políticas del tiempo en la acción política del poder legislativo supone dar un salto innovador en la estructura social y laboral para avanzar hacia un nuevo equilibrio de los usos del tiempo. En definitiva, el tiempo se conforma como factor de felicidad, de salud, igualdad y bienestar para la ciudadanía y un factor de productividad y sostenibilidad para las empresas y el país.

La regulación del tiempo de trabajo y los períodos de descanso también juega un papel importante en el mantenimiento del principio consagrado en el Tratado de Versalles de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de 1944, que declaran que el trabajo no es una mercancía y no debe ser considerado meramente como artículo de comercio. Si bien las opiniones de las personas trabajadoras, los empleadores y los gobiernos difieren en los enfoques más apropiados para estos temas, su reconocimiento común de la importancia de regular las horas de trabajo y los períodos de descanso ha llevado a la adopción de una serie de las normas de la OIT sobre estas cuestiones que se tratan en el presente estudio general. Históricamente, el tiempo de trabajo ha sido uno de los ejes más importantes para el trabajo internacional, catalizando la legislación laboral, la política y la práctica a nivel nacional y local. Actualmente, la organización del tiempo de trabajo continúa teniendo un rol central en la regulación de las normas internacionales del trabajo y, por esto, en el centenario de la Organización Internacional del Trabajo, en 2019, se presentó la “Guía para establecer una organización del tiempo de trabajo equilibrada”.

El tiempo de trabajo es la condición de trabajo que tiene el impacto más directo en la vida cotidiana de las personas trabajadoras, quizá solo superada por el salario. El número de horas trabajadas y la forma en que están organizadas puede afectar no solo la calidad del trabajo, sino también a la vida fuera del lugar de trabajo. El horario de trabajo y la organización del trabajo pueden tener una profunda influencia en la salud física y mental de las personas trabajadoras, en el bienestar, la seguridad en el trabajo, durante el tránsito hacia y desde sus hogares y sus ingresos.

El tiempo de trabajo también es fundamental para las empresas. Las horas de trabajo y su organización son importantes para determinar la productividad y si una empresa es rentable y

sostenible. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) observa que la regulación del tiempo de trabajo puede desempeñar un papel importante en el desarrollo de normas para la organización eficaz del tiempo de trabajo, que tiene un efecto importante en la empresa de desempeño, productividad y competitividad.

## I - Contexto

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado el concepto de “trabajo decente”, que incluye la promoción de oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y de dignidad humana, para reducir las diferencias que existen entre las aspiraciones de las personas y sus condiciones actuales de trabajo. En el avance hacia un trabajo decente, el énfasis en la organización del tiempo de trabajo es un paso importante, tal y como se especifica en la “Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada”, elaborada por la misma organización.

En 1919, el tiempo de trabajo fue la esencia del primer convenio internacional del trabajo, el convenio de la OIT . Desde entonces, la OIT ha seguido elaborando varios convenios y recomendaciones para moderar la ordenación del tiempo de trabajo. La más reciente y destacada es la “Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada”, publicada en 2019, en la que destacan cinco dimensiones para asegurar una correcta ordenación del tiempo de trabajo: salud, productividad, conciliación entre la vida familiar y laboral, igualdad de género y elección e influencia de la persona trabajadora en su tiempo de trabajo.

Observando el marco legislativo comunitario es necesario adaptar la normativa española a las directivas recientes de la Unión Europea y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Las tres directivas más importantes a considerar en esta adaptación son la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo para modernizar la definición de tiempo de trabajo; la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, la cual establece los derechos mínimos aplicables a todas las personas trabajadoras de la UE que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral, remitiéndose a la legislación nacional de cada país de la UE a efectos de determinar cuándo debe apreciarse la existencia de un contrato de trabajo y cuáles son los elementos que lo componen; y la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que apela a los Estados a desarrollar una regulación del trabajo flexible para personas cuidadoras y progenitoras, acordando con las empresas la duración del régimen de flexibilidad. Así mismo, detalla qué debe entenderse como trabajo flexible (trabajo a distancia, los calendarios laborales adaptables o la reducción de las horas de trabajo).

La reorganización de los usos del tiempo contribuye también a la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, especialmente a los que tienen un impacto directo con las políticas del tiempo: ODS 1 [fin de la pobreza (de tiempo)], 3 (salud y bienestar), 4 (educación de calidad), 10 (reducción de desigualdades), 11 (ciudades y comunidades sostenibles), 12 (consumo y producción saludable) y 13 (acción para el clima).

La Constitución española reconoce en su artículo 40.2 la responsabilidad de los poderes públicos en velar por los usos del tiempo y un “descanso necesario” por medio de la “limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas”. Por esto, diferentes gobiernos anteriores han creado comisiones de trabajo para abordar los usos del tiempo en España (tanto en la legislatura IX como en la X) y el actual Pacto de Gobierno (2019) menciona que durante la actual legislatura se “promoverá un pacto social y político para la racionalización de los horarios que incluirá una Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios”.

En los últimos años, España, igual que otros Estados europeos, está avanzando en la legislación de ciertos aspectos que impactan en los usos del tiempo y en la organización del tiempo de trabajo. No obstante, desde los ejemplos legislativos italianos y franceses de finales de la década de 1980 e inicios de este siglo, recientemente ningún otro país ha regulado de manera integral la organización del tiempo de trabajo y los usos del tiempo. La Ley de usos del tiempo y una organización

equilibrada del tiempo de trabajo puede ser una Ley pionera y referente a nivel internacional y la primera en reconocer el derecho al tiempo y avanzar hacia una nueva cultura del trabajo equilibrada.

## II - Diagnóstico

En las últimas décadas, las nuevas tendencias económicas, la globalización y la digitalización nos han conducido a horarios de trabajo cada vez más diversos, descentralizados e individualizados. Además, la organización industrial del tiempo de trabajo se construyó según la centralidad laboral del cabeza de familia. La masiva incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, junto a otros cambios sociodemográficos, hace emerger la desincronización del tiempo. Estas tendencias han aumentado la tensión entre las necesidades y las preferencias de las personas trabajadoras en lo que se refiere a horarios, número de horas de trabajo y las exigencias de los negocios. Estos cambios incluyen, cada vez con más frecuencia, las relaciones de trabajo orientadas a resultados, la división del tiempo de trabajo en segmentos más pequeños y la expansión de las horas de apertura y de funcionamiento hacia una “economía de 24 horas diarias”. Así, la cuestión del tiempo de trabajo es de una importancia particular para algunas cadenas mundiales de suministro, ya que la presión de la competencia y las prácticas en materia de adquisiciones suelen dar lugar a la ampliación excesiva de las jornadas laborales, la realización de un número considerable de horas extraordinarias y la incertidumbre en los horarios.

Esta realidad ha suscitado nuevas preocupaciones, como las desigualdades sociales relacionadas al tiempo de trabajo, particularmente con relación al género; la capacidad de las personas trabajadoras de equilibrar su trabajo remunerado y su vida personal; e incluso la relación entre las horas de trabajo y el tiempo de socialización o el ocio. Para mejorar las condiciones de trabajo en el mundo y aumentar la competitividad de las empresas se deben abordar ciertos aspectos del tiempo de trabajo en varios niveles a fin de terminar con las “brechas” entre la organización del tiempo de trabajo actual y la preferida por las personas trabajadoras. Estas situaciones incluyen a aquellas personas trabajadoras que regularmente trabajan demasiadas horas; aquellas personas trabajadoras a tiempo parcial que prefieren trabajar más horas para aumentar sus ganancias; y, finalmente, aquellas personas trabajadoras cuya primera preocupación no es la cantidad de horas trabajadas, sino la manera de distribuir esas horas, como por ejemplo el trabajo nocturno, el que se lleva a cabo durante los fines de semana y festivos y el que tiene horarios de turnos irregulares o rotativos.

Además de estos factores globales, la sociedad española y, en especial, el mercado laboral español tienen ciertas características que justifican la necesidad de equilibrar los usos del tiempo y la organización del tiempo de trabajo.

El malestar, el desequilibrio y la desorganización de los usos del tiempo en España es el resultado de la superposición de los viejos horarios agrarios y fabriles, agravados por las transformaciones sufridas por el crecimiento económico durante el franquismo y el impacto de las demandas propias de los años de crecimiento desordenado, especialmente en el sector de los servicios. A ello se suma, a menudo, una cultura del presencialismo en el trabajo y la necesidad de realizar largas jornadas de trabajo para conseguir unos salarios adecuados al coste real de la vida, por un lado, y por el otro, la escasa armonización de los diferentes usos del tiempo, trabajo, escuela, comercio, servicios, ocio, etc.

Según datos recientes, España es el sexto país con una ratio de mayor presencialidad en los puestos de trabajo y la media de horas trabajadas es superior a la media europea. Además, el mercado de trabajo español muestra signos de rigidez en la organización del tiempo de trabajo, ya que las personas trabajadoras tienen menor autonomía para organizar su horario laboral y su trabajo que la media europea. Las pausas para la comida son más largas que en la media de la UE, lo que contribuye a que España sea de los países europeos donde la jornada “diaria” termina más tarde. Esto repercute en que la satisfacción de las personas trabajadoras en España en relación con la conciliación de la vida laboral y personal sea menor que en la media de la Unión Europea y que en España haya un 25% de pobreza de tiempo. Si observamos el caso concreto de las mujeres, llegan al 35% de pobreza de tiempo (por padecer la doble carga de trabajo remunerado y no remunerado) y



esta falta de tiempo libre derive en que se duerma menos, se practique menos deporte y existan ratios altos de estrés laboral.

Esta situación provoca serios obstáculos para la competitividad y la productividad empresarial, un aumento de riesgos psicosociales para las personas trabajadoras, la persistencia de la división por sexos del trabajo y los cuidados y la persistencia de las desigualdades de género, el aumento de pobreza del tiempo, problemas de salud derivados de la falta de descanso en la población adulta e infantil, bajos rendimientos educativos, la falta de tiempo familiar y personal para el ocio, la cultura o el activismo social, una dificultad de poder vivir de manera sostenible con el planeta y, en general, una disminución del bienestar de la sociedad.

A lo largo de los últimos años se ha profundizado en la investigación en este sentido, y los estudios demuestran que se hace necesario y urgente deshacerse de la rémora que representa la desorganización horaria actual, que resta salud a las personas trabajadoras, no facilita la igualdad ni la capacidad de conciliación y corresponsabilidad social, va en contra de la productividad de las empresas y organizaciones y lastra la sostenibilidad medioambiental y social.

En el momento actual es urgente y necesario encontrar un nuevo equilibrio entre los usos del tiempo, y en especial, en la organización del tiempo de trabajo. La coyuntura socioeconómica requiere reorganizar los tiempos, poniendo a la persona y la vida en el centro. Por lo tanto, es necesario destacar la ordenación del tiempo de trabajo como uno de los valores principales del nuevo ordenamiento laboral actual. Solo así se podrá democratizar el tiempo y conseguir que el derecho al tiempo sea un derecho de toda la ciudadanía.

Esta nueva organización de los usos del tiempo debe contribuir a que se visibilicen y pongan en valor los cuidados, la corresponsabilidad, la salud (física y mental) y la sostenibilidad, además, debe fomentar la productividad y responder a las implicaciones de la globalización, la digitalización, los nuevos modelos de trabajo y la nueva cultura del tiempo de trabajo en el que exista un nuevo equilibrio entre la persona trabajadora y la organización en relación con la flexibilidad y la autonomía del tiempo de trabajo. Las propuestas que aparecen en este estudio fomentan una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada y saludable, con el objetivo de conseguir los siguientes beneficios para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad.

Como reconoce la OIT, *“una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada puede beneficiar a las empresas de distintas maneras: aumento de la productividad, reducción de los índices de ausentismo y rotación del personal; mejora de las actitudes y la motivación de los trabajadores; y empresas más sostenibles”*.

### III - Principios

Los usos del tiempo se estructuran en un marco temporal finito de 24 horas. Este reconoce cuatro esferas principales que afectan a cómo estructuramos el tiempo: los horarios laborales, escolares/cuidados, de ocio/consumo y el descanso. Por lo tanto, para mejorar los usos del tiempo en España es imprescindible basarse en el principio de transversalidad y regular normas y mecanismos que equilibren y armonicen estas cuatro esferas. Por naturaleza y necesidad económica, la esfera laboral es la que tiene una mayor incidencia en cómo se estructuran las otras.

En consonancia con la literatura en usos del tiempo internacionales, y especialmente con la “Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada” de la OIT, el objetivo de las medidas va a ser estabilizar los usos del tiempo y los elementos de la organización del tiempo de trabajo.

Para definir estos usos del tiempo y organización del tiempo de trabajo equilibrada se utilizarán estas cuatro dimensiones, basadas en las investigaciones recientes sobre tiempo, tiempo de trabajo y sus impactos. Se encuentran todas recogidas e incorporadas como metas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda de Naciones Unidas para 2030 y avaladas por Tratados e instrumentos internacionales.

- **Salud.** Tal y como se reconoció en Premio Nobel de Fisiología y Medicina de 2017, los efectos de la interrupción circadiana tienen una relación directa con la salud. Por eso, los usos del tiempo y la organización social del tiempo afectan directamente a la salud de las personas por medio de la interrupción de sus ritmos circadianos, a los que se ha relacionado con varios problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, diabetes, sobrepeso y problemas de salud mental, entre otros. Esto se ve claramente en las personas trabajadoras que realizan horario nocturno o a turnos, con nocturnidad. La salud es un derecho humano que la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo (junio 2022) consagra como uno de los ejes fundamentales de la regulación laboral. En este sentido, las propuestas que aparecen en este estudio fomentan unos usos del tiempo saludables desde el punto de vista de los ritmos circadianos.
- **Igualdad.** Entre muchos otros estudios, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE) y Eurofound han demostrado cómo el derecho al tiempo se distribuye de manera desigual entre la ciudadanía y la pobreza de tiempo en sus diferentes formas existe en todos los países y regiones. La igualdad es un derecho transversal fundamental que habilita y refuerza otros derechos. En este sentido, las propuestas realizadas tienen como finalidad la reducción de las desigualdades existentes en los usos del tiempo entre distintos colectivos, especialmente en clave de género, y un mejor equilibrio entre vida personal y laboral.
- **Productividad.** El World Economic Forum confirma la relación positiva entre dormir las horas necesarias y ser un país más productivo (Fleming, 2019). Los usos del tiempo y la organización del tiempo de trabajo afectan a la capacidad de las personas para concentrarse, ser creativas, eficientes o aprender y, en definitiva, influye en su productividad y en la competitividad de las empresas. Junto a esto, el impacto de las tecnologías digitales y nuevas formas de organización de la jornada laboral están cuestionando la actual cultura presencialista y con formas horarias rígidas, las cuales tienen un impacto negativo en la productividad de las empresas y competitividad del tejido económico. Multitud de estudios demuestran que los nuevos escenarios de trabajo están profundamente relacionados con la organización del tiempo, apostando por una mayor flexibilidad. La literatura demuestra que las personas con mayor salud (y horas de sueño) y con mayor satisfacción con la conciliación de la vida laboral y personal son más productivas. En este sentido, las propuestas formuladas buscan favorecer la eficiencia de las personas y la productividad de las organizaciones.
- **Sostenibilidad medioambiental y social.** En esta dimensión se utiliza el principio que emplea Naciones Unidas, observando la sostenibilidad en su enfoque holístico, que incluye tanto la sostenibilidad medioambiental como social y democrática. Por el lado medioambiental, la organización del tiempo puede afectar positivamente a la sostenibilidad y disminuir la huella de carbono colectiva mediante el fomento de la movilidad sostenible a través del diseño de servicios de proximidad. Además, puede facilitar la reducción del consumo de energía, reorganizando las horas de trabajo y alineando las vidas humanas con la luz solar, así como diseñando políticas que tengan en cuenta los usos naturales y sociales del tiempo para minimizar la interrupción de entornos naturales. En este sentido, las propuestas realizadas procurarán reducir la huella de carbono o el consumo energético y fomentar la economía circular. Desde un punto de vista de sostenibilidad social y democracia, como apunta el dictamen del Consejo Económico y Social Europeo sobre trabajos y sostenibilidad (2020), la falta de tiempo afecta a la calidad de la democracia y la participación. La mayor disposición de tiempo libre puede favorecer un mayor fortalecimiento democrático. Las propuestas realizadas buscan dar mayor valor a la importancia del tiempo libre, tiempo destinado a la comunidad y a la participación.

#### Ilustración 1: Los principios para unos usos del tiempo equilibrados



Fuente: Elaboración propia. Time Use Initiative.

#### IV - Objetivo de la Ley

El objetivo de la Ley será proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades con el objetivo de equilibrar los usos del tiempo en España que contribuyan directamente a mejorar la salud de las personas trabajadoras, la igualdad, capacidad de conciliación y corresponsabilidad social, la productividad de las empresas y organizaciones y la sostenibilidad medioambiental y social.

Es necesario adaptar las diferentes normativas con relación a los usos del tiempo y, especialmente, modernizar y adaptar el Estatuto de la Persona Trabajadora con base en las directivas y jurisprudencia recientes europeas y convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

La Ley crea un marco de oportunidad para mejorar el malestar, desequilibrio y desorganización actual en los usos del tiempo y establece los mecanismos políticos y legales para implementar y promover una reorganización del tiempo equilibrada, que garantice el derecho al tiempo y que contribuya a una sociedad más saludable, igualitaria, productiva y sostenible.

Para conseguir superar esta desarmonización horaria, incluye medidas en el ámbito laboral y medidas en otros ámbitos sectoriales (servicios públicos, movilidad, educación, comercio, audiovisual). Además, incluye aceleradores para fomentar este cambio (investigación, mecanismos de gobernanza, de financiación).

Se propone que, en la ley, se incluyan medidas específicas en el ámbito laboral y medidas para asegurar la racionalización del conjunto de los usos del tiempo.

El ámbito laboral buscará en concreto seis objetivos estratégicos: mejorar la transparencia y previsibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, racionalizar el tiempo de trabajo, fomentar una ordenación del tiempo de trabajo saludable y segura, reduciendo los índices de siniestralidad laboral y ausentismo, contribuir a la productividad de las organizaciones mediante la sostenibilidad y flexibilidad de la ordenación del tiempo de trabajo, fomento de la ordenación del tiempo de trabajo corresponsable e igualitaria, e impulsar la participación empresarial y social en la ordenación del tiempo de trabajo.

#### V - Objetivo y estructuración del estudio

El objetivo del presente estudio es ofrecer una base teórica y práctica para la futura Ley de usos del tiempo y racionalización horaria de España. El estudio ha sido encargado por la Vicepresidencia Segunda del Gobierno de España y el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El presente estudio está organizado en seis capítulos, bibliografía y anexos. Las cuatro partes principales son:

1. **El contexto y marco político de los usos del tiempo en España.** Esto incluye un marco teórico y analítico de la cuestión de los usos del tiempo, tanto en el ámbito internacional como español. Los tres principales elementos que han servido de marco para elaborar este contexto son: 1) “Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrado”, elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019; 2) el análisis normativo de las legislaciones previas anteriores, a nivel europeo y dentro de España; y 3) las experiencias previas conocidas en relación con las políticas del tiempo. Con todo ello, se han definido cuatro pilares clave que orientarán las propuestas para conseguir unos usos del tiempo equilibrados: salud, igualdad, productividad y sostenibilidad individual y colectiva. *Para más detalle, ver sección 3.*
2. La organización del tiempo es sistémica y dependiente del equilibrio entre las diferentes esferas sectoriales; por ello, las políticas del tiempo son transversales. Para lograr unos mejores usos del tiempo para la mayoría de la ciudadanía es necesario implementar medidas transversales y que impacten en diferentes sectores clave. Por eso, el estudio define **propuestas para mejorar de manera sistémica los usos del tiempo en España.** En este apartado se abordan ocho ámbitos, uno de aspectos de gobernanza global y siete de ámbitos concretos: administración y servicios públicos, oferta audiovisual, movilidad y sostenibilidad medioambiental, investigación y datos en usos del tiempo, educación, universidad y formación a lo largo de la vida, comercio y consumo y organización del tiempo en los municipios. Para cada ámbito se abordarán los objetivos, las propuestas, la justificación e ideas para la implementación. *Para más detalle, ver sección 5.*
3. La organización del tiempo de trabajo es el pilar clave de estas mejoras en los usos del tiempo. Por eso, este estudio incluye un análisis en profundidad de las **propuestas de medidas laborales para mejorar la organización del tiempo de trabajo.** Como tiempo de trabajo, tal y como hace la “Guía de ordenación del tiempo de trabajo” de la OIT, se hace referencia a tiempo de trabajo remunerado. Estas medidas están pensadas para beneficiar tanto a las personas trabajadoras como a las empleadoras. Las 22 medidas propuestas en este estudio están organizadas en torno a los siguientes seis objetivos estratégicos: . 1) Transparencia y previsibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, 2) Racionalización del tiempo de trabajo, 3) Ordenación del tiempo de trabajo saludable y segura, 4) Sostenibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo para contribuir a la productividad de las organizaciones, 5) Ordenación del tiempo de trabajo corresponsable e igualitaria y 6) Participación empresarial y social en la ordenación del tiempo de trabajo. Cada medida incluye un objetivo, una justificación, una propuesta de modificación normativa del Estatuto de los Trabajadores y aspectos y recomendaciones para su implementación. *Para más detalle, ver sección 6.*
4. El objetivo de este estudio es **facilitar la discusión, aprobación e implementación de la futura Ley de los usos del tiempo y de racionalización horaria.** Por eso, en el último apartado se incluirán consideraciones sobre este proceso basadas en las conclusiones de las reuniones mantenidas con agentes sociales y otros *stakeholders* clave con relación a las medidas propuestas en este estudio. *Para más detalle, ver sección 7.*

## 2.2. CONCEPTOS PRINCIPALES

En todo el estudio se emplearán estos conceptos, cuyas definiciones están establecidas en regulaciones, convenios de referencia o artículos académicos relevantes.

**Usos del tiempo:** también conocidos como “empleos del tiempo”. Distribución de las actividades de la vida cotidiana que una persona realiza en su día a día y de forma habitual, incluyendo el trabajo remunerado, el trabajo doméstico, los cuidados familiares y personales, la implicación social en trabajo voluntario, la socialización, la movilidad diaria y el ocio (Eurostat, 2020).

**Tiempo de trabajo:** todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales (Parlamento Europeo y Consejo, 2003)<sup>1</sup>.

**Trabajo decente:** oportunidad de acceso a un empleo para hombres y mujeres en igualdad de oportunidades y trato, que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo, garantice la protección social, mejore tanto las perspectivas de desarrollo personal como la integración social y garantice la libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas (OIT, 2007).

**Trabajo de cuidados:** actividades y relaciones que conllevan atender las necesidades físicas, psicológicas y emocionales en la adultez y la infancia, de mayores y jóvenes, personas frágiles y personas sanas. Se pueden categorizar por cuidados directos (también llamados “de crianza” o “relacionales”), cuando hacen referencia a atender las necesidades de salud, bienestar o de mantenimiento y protección de las personas receptoras de cuidados; y cuidados indirectos (también llamado “no relacionales” o “trabajo doméstico”), cuando hacen referencia a la proporción de las condiciones previas de los cuidados personales. El trabajo de cuidados puede ser remunerado o no remunerado (Addati *et al.*, 2019).

**Políticas del tiempo:** iniciativas públicas y/o privadas que buscan coordinar tiempos de trabajo, de cuidados, tiempos de servicio público y privado y los horarios (urbanos) a las necesidades de los seres humanos, ya sean personas individuales, familias o comunidades (Mückenberger, 2011a).

- **Primera generación de políticas del tiempo:** iniciativas que buscaban reducir o reorganizar el tiempo de trabajo y los horarios laborales para favorecer la conciliación entre vida familiar y laboral. Las primeras aparecen en los años 1980 (Torns, 2015).
- **Segunda generación de políticas del tiempo:** iniciativas que ven el tiempo de forma holística e interdepartamental. Usando la vida cotidiana de las personas como punto de partida, apuestan por cambiar las instituciones sociales o comunales, entendiendo que la legitimidad de estas instituciones no depende de su existencia en sí misma, sino de los requisitos de aquellas personas que las usan en sus vidas diarias. Por tanto, operan en una lógica espacial, su objetivo es, por tanto, mejorar la vida de la ciudadanía y la cohesión social a través de cuatro principios: salud, igualdad, productividad y sostenibilidad (Mückenberger, 2011a).

**Pobreza de tiempo:** ausencia de tiempo disponible para el ocio, la socialización o la participación política y social en la comunidad después de deducirle el tiempo necesario para el trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (de cuidados), así como el tiempo necesario para las funciones básicas vitales (como dormir) (Parlamento Europeo, 2022).<sup>2</sup>

**Derecho al tiempo:** Consiste en poder disponer para uno/a mismo/a, individual y colectivamente, de unas condiciones temporales cotidianas que permitan compaginar los tiempos de sociabilidad y afectividad, los tiempos de ocupación, los tiempos reproductivos y los tiempos de participación sociopolítica, entre otros. El derecho al tiempo se compone de cinco elementos clave: 1) Dar valor al tiempo, 2) Autonomía en los usos del tiempo, 3) no discriminación (por género, etnia, edad), 4) dar valor al tiempo de cura, 5) dar valor al tiempo de compromiso cívico y comunes sociales (Mückenberger, 2011b; Legarreta Iza y Sagastizabal Emilio-Yus, 2020).

---

<sup>1</sup> Adicionalmente, el artículo 2 del convenio número 30 de la OIT aporta una definición complementaria de “horas de trabajo”: el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador (OIT, 1930).

<sup>2</sup> Para esta definición también se ha usado el informe “Revelando privaciones ocultas: pobreza de ingresos y tiempo, y políticas públicas en América Latina. Lecciones de las experiencias LIMTIP” del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (Enghel, 2017); y el artículo “The multidimensionality of poverty: Time poverty in Spain” (Vega Rapún *et al.*, 2020).

**Racionalización horaria:** medidas de conciliación y flexibilización horaria con el fin de lograr la implantación efectiva del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la mejora de la productividad laboral y la convergencia con Europa. (Congreso de los Diputados, 2013).

**Autonomía de trabajo:** inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades y su gestión del tiempo (Vega Martínez, 2001).

### 2.3. COORDINACIÓN DEL ESTUDIO

La Time Use Initiative (TUI) coordina el estudio base para la futura ley. La TUI es una asociación internacional sin ánimo de lucro internacional asentada en España, cuyo objetivo fundamental es impulsar un debate público para mejorar los usos del tiempo en el mundo, situando la organización del tiempo como un elemento clave para hacer progresar la sociedad, sus empresas y entidades y el país, reforzando la salud, la igualdad, la productividad, la sostenibilidad y la democracia.

La iniciativa recoge el legado del Pacto para la Reforma Horaria en Cataluña (firmado por más de 100 entidades, incluidas patronales y sindicatos mayoritarios en Cataluña).

Desde 2021, la TUI ha sido nombrada parte del Executive Board International Association Time Use Research ([IATUR](#)), la principal asociación mundial de investigación en usos del tiempo, y coordina el secretariado de la [Red Mundial de Políticas del Tiempo Locales y Regionales](#).

### 2.4. METODOLOGÍA

La metodología seguida para realizar este estudio se basa en un **enfoque pragmático, multidisciplinar y participativo**, contando con la implicación de personas expertas procedentes de diferentes ámbitos de conocimiento, tanto en el ámbito teórico como práctico, y empleando técnicas de investigación, principalmente cualitativas.

Los principales aspectos a destacar de la metodología son los siguientes:

- **Revisión de fuentes bibliográficas multidisciplinarias y textos normativos internacionales y españoles** partiendo de las conclusiones fruto de trabajos institucionales previos, una revisión académica y jurídica de los principales estudios y textos normativos sobre usos del tiempo en España e internacionales, y una revisión de la evolución de la negociación colectiva sobre la organización del tiempo del trabajo en España.
- **Redacción de propuestas contando con dos grupos de trabajo específicos.** Se ha creado el grupo de trabajo para trabajar las medidas en el ámbito laboral y un grupo de expertos para el marco más global, los cuales incluyen:
  - a) **Grupo redactor de las medidas de usos del tiempo transversales**, conocedoras de las políticas públicas y expertas en diferentes perspectivas en relaciones laborales, sociología, ciencia política, cronobiología, derecho laboral, etc. Las propuestas realizadas son fruto de la culminación de casi dos décadas de actividades de investigación y trabajo técnico y político en relación con los usos del tiempo en el ámbito local, regional, estatal y europeo.
  - b) **Grupo redactor de las medidas de organización del tiempo del trabajo**, compuesto por personas expertas en el derecho del trabajo español e internacional. Las propuestas realizadas se encuentran alineadas y sustentadas con la normativa y recomendaciones a nivel europeo e internacional y sustentadas en base los avances de la negociación colectiva española en los últimos años.

Ambos grupos son coordinados por la directora del estudio.

- **Discusión y validación de las propuestas por parte del Comité Científico Multidisciplinar**, compuesto por personas expertas a nivel español, quienes analizarán y comentarán las propuestas del estudio. *Ver en los anexos la composición de este comité.*
- **Entrevistas semiestructuradas con organizaciones clave**, para enfocar en alcance del estudio y la futura Ley y/o validar la aceptación de las propuestas y detectar aspectos clave para su posterior discusión, implementación y aprobación.



### **3. CONTEXTO, EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y MARCO POLÍTICO SOBRE LA NECESIDAD DE LA LEY DE USOS DEL TIEMPO Y RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS**

#### **3.1. CONTEXTO**

##### **3.1.1. CONTEXTO INTERNACIONAL Y ELEMENTOS GLOBALES QUE JUSTIFICAN LA TRANSFORMACIÓN**

El tiempo de trabajo, el descanso y la organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso son fundamentales para la relación de trabajo. El número de horas trabajadas, la duración y el número de períodos de descanso y cómo se organizan en un día, semana, mes o año, tienen importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores.

La regulación del tiempo de trabajo y los períodos de descanso también juegan un papel importante en el mantenimiento del principio consagrado en el Tratado de Versalles de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de 1944, que declaran que el trabajo no es una mercancía y no debe ser considerado meramente como artículo de comercio. Si bien las opiniones de las personas trabajadoras, los empleadores y los gobiernos difieren sobre los enfoques más apropiados para estos temas, su reconocimiento común de la importancia de regular las horas de trabajo y los períodos de descanso ha llevado a la adopción de una serie de las normas de la OIT sobre estas cuestiones que se tratan en el presente estudio general. Dado que la convención más antigua sobre el tema data de 1919, se puede decir que, históricamente, el tiempo de trabajo ha sido uno de los ejes más importantes en el ámbito laboral internacional, catalizando la legislación laboral, la política y la práctica a nivel nacional y local. Esta importancia sigue vigente y tiene un papel central en las normas internacionales del trabajo y también, en el centenario de la Organización Internacional del Trabajo, en 2019.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo recientemente ha desarrollado un concepto de “trabajo decente” que incluye la promoción de oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y de dignidad humana, para reducir las diferencias que existen entre las aspiraciones de las personas y sus condiciones actuales de trabajo. En el avance hacia un trabajo decente, el énfasis en el tiempo de trabajo es un paso importante.

El tiempo de trabajo fue la esencia del primer convenio internacional del trabajo, el convenio de la OIT sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (No. 1). Así, vemos como una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación laboral del tiempo de trabajo. A principios del siglo XIX se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de las personas trabajadoras y sus familias. Con el paso de los años, el tiempo de trabajo continúa siendo una de las preocupaciones principales de personas trabajadoras, empresas e instituciones gubernamentales.

En las últimas décadas, las nuevas tendencias económicas, la globalización y la digitalización nos han conducido a horarios de trabajo cada vez más diversos, descentralizados e individualizados. Además, la organización industrial del tiempo de trabajo se construye según la centralidad laboral del cabeza de familia. La masiva incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, junto a otros cambios sociodemográficos, hace emerger la desincronización de los tiempos. Estas tendencias han aumentado la tensión entre las necesidades y las preferencias de las personas trabajadoras en lo que se refiere a horarios, número de horas de trabajo y las exigencias de los negocios. Estos cambios incluyen, cada vez con más frecuencia, las relaciones de trabajo orientadas a resultados, la división del tiempo de trabajo en segmentos más pequeños y la expansión de las horas de apertura y de funcionamiento hacia una “economía de 24 horas diarias”. Así, la cuestión del tiempo de trabajo es de una importancia particular para algunas cadenas mundiales de suministro, ya que la presión de la competencia y las prácticas en materia de adquisiciones suelen dar lugar a la



ampliación excesiva de las jornadas laborales, la realización de un número considerable de horas extraordinarias y la incertidumbre en los horarios.

Esta realidad ha supuesto la aparición de preocupaciones que antes no se tenían tanto en cuenta, como las desigualdades sociales relacionadas con el tiempo de trabajo, particularmente con relación al género; la capacidad de las personas trabajadoras de equilibrar su trabajo remunerado y su vida personal; e, incluso, la relación entre las horas de trabajo y el tiempo de socialización y de ocio. Aun con los avances en corresponsabilidad de los últimos años, las mujeres trabajadoras son las que sufren una mayor pobreza de tiempo, ya que tienen una doble carga (trabajo remunerado y no remunerado) mucho mayor que los hombres.

Para mejorar las condiciones de trabajo en el mundo y aumentar la competitividad de las empresas se deben abordar ciertos aspectos del tiempo de trabajo en varios niveles a fin de acabar con las “brechas” entre la organización del tiempo de trabajo actual y la preferida por las personas trabajadoras. Estas situaciones incluyen a aquellas personas trabajadoras que regularmente trabajan demasiadas horas; aquellas personas trabajadoras a tiempo parcial que prefieren trabajar más horas para aumentar sus ingresos; y, finalmente, aquellas personas trabajadoras cuya primera preocupación no es la cantidad de horas trabajadas, sino la manera de distribuir esas horas, como por ejemplo, el trabajo nocturno, fines de semana, en horarios de turnos irregulares o rotativos.

La OIT argumenta que una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada puede beneficiar a las empresas, aumentando la productividad, reduciendo los índices de absentismo y la rotación del personal, mejorando las actitudes y la motivación de las personas trabajadoras y creando empresas más sostenibles (OIT, 2019).

En Europa, las políticas del tiempo fueron promovidas en Italia en los años 80 y 90 del siglo pasado por personas como la socióloga Laura Balbo quien, tomando como punto de partida las críticas de las sociólogas escandinavas al estado del bienestar, señaló de la problemática tiempo/trabajo de cuidados y reivindicó el trabajo doméstico en términos de necesidad de tener tiempo para llevarlo a cabo. Posteriormente, diferentes países europeos continuaron impulsando las políticas más emblemáticas relacionadas con la reorganización del tiempo, como la Ley Aubry I y II de Francia, sobre la reducción de la jornada laboral; la fórmula 6+6 de Finlandia; la Ley Turco, de conciliación y organización de los tiempos de las ciudades; y las medidas de *work life balance* de Reino Unido, con el objetivo de empezar la sustitución de los husos horarios nacidos con la era industrial por otros, adaptados y flexibles a las necesidades de igualdad, productividad y participación de la ciudadanía. Las nuevas prioridades de la Comisión Europea, la ejecución de los planes de recuperación económica, los cambios relacionados con el nuevo Pacto Verde Europeo, la estrategia de digitalización, la centralidad de los cuidados y la importancia que se otorga a de la salud -como estado de completo bienestar físico, mental y social, según define la OMS- han dado un nuevo impulso para mejorar los usos del tiempo, y es así como ha surgido la necesidad de tener nuevos textos normativos que acompañen a este cambio económico, social y cultural.

La pandemia por la COVID-19, el confinamiento y sus efectos en relación con los cambios de hábito repentinos de nuestra sociedad han cambiado la perspectiva de los usos del tiempo. Si bien es cierto que antes de la pandemia ya existía una tendencia hacia dar mayor valor al eje tiempo, es a partir de la pandemia que se han acelerado una serie de cambios en nuestra forma de organizarnos y de vivir nuestros hábitos que confirman esta tendencia. En ese sentido, la pandemia debe ser una oportunidad. Hay que aprovecharla.

### 3.1.2. CONTEXTO ESPAÑOL

El malestar, el desequilibrio y la desorganización de los usos del tiempo en España es el resultado de la superposición de los viejos horarios agrarios y fabriles, agravados por las transformaciones sufridas por el crecimiento económico durante el franquismo y el impacto de las demandas propias de los años de crecimiento desordenado, especialmente en el sector de los servicios. A ello se suma una cultura del presencialismo en el trabajo y la necesidad de realizar largas jornadas de trabajo para conseguir unos salarios adecuados al coste real de la vida, por un lado, y por el otro, la escasa armonización de los diferentes usos del tiempo, trabajo, escuela, comercio, servicios, ocio, etc.

Este malestar se explica por la sensación de la mayoría de las personas de “no tener tiempo”. Aparte de la cultura de la hiperactividad global, España tiene factores que hacen aumentar esta sensación de falta de tiempo, que en buena parte viene causada por una cultura presencialista y unas jornadas interminables.

El desequilibrio explica por medio de dos factores las diferencias en la capacidad de tener autonomía de tiempo y la capacidad de disponer acceso al tiempo libre. La primera, referente a la autonomía, con la desregulación de los horarios que se estableció en España por el decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las personas trabajadoras perdieron autonomía en relación con la racionalización horaria y, además, previsibilidad de la organización del tiempo de trabajo. Esto afecta más a las personas trabajadoras con menor nivel de cualificación. En cambio, la capacidad de disponer de tiempo libre no solo afecta a las personas trabajadoras con menor nivel de cualificación, sino especialmente a las mujeres trabajadoras, que tienen una “doble carga” (trabajo remunerado y no remunerado), y como consecuencia, duermen menos y tienen menos tiempo para ellas, lo que deriva con mayores malestares de salud.

La desorganización se explica por la falta de racionalización horaria entre los horarios laborales y las otras actividades imprescindibles para la vida (escuelas, comercio, ocio, sueño). La organización industrial del tiempo de trabajo se construye según la centralidad laboral del cabeza de familia. La masiva incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, junto a otros cambios sociodemográficos, hace emerger la desincronización de los tiempos actuales.

Esta situación deriva en serios obstáculos para la competitividad y la productividad empresarial; en el aumento de riesgos psicosociales para las personas trabajadoras; en la persistencia de la división por sexos del trabajo y los cuidados y en la persistencia de las desigualdades de género; en el aumento de pobreza del tiempo; en problemas de salud derivados de la falta de descanso en la población adulta e infantil; en bajos rendimientos educativos; en la falta de tiempo familiar y personal para el ocio, la cultura o el activismo social; una dificultad de poder vivir de manera sostenible con el planeta y, en general, en una disminución del bienestar de la sociedad.

A lo largo de los últimos años se ha profundizado en la investigación en este sentido, y los estudios demuestran que se hace necesario y urgente deshacerse de la rémora que representa la desorganización horaria actual, que resta salud a las personas trabajadoras, no facilita la igualdad, capacidad de conciliación y corresponsabilidad social, la productividad de las empresas y organizaciones y la sostenibilidad medioambiental y social.

En los últimos años, se ha comentado que esta organización de los tiempos de la vida cotidiana tiene su origen en el clima o “carácter mediterráneo”. La evidencia demuestra que esto es un mito que se desmonta solo comprobando que, en Portugal o Italia, cuyos climas y latitud son similares al de España, tienen horarios más equilibrados y saludables. Por ejemplo, sus comidas son en un horario más avanzado que en España.

La declaración del estado de alarma en marzo de 2020 (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo) como respuesta urgente a la pandemia originada por el coronavirus supuso la suspensión de la actividad no esencial en España, abriendo un escenario inédito en la historia reciente del país, con importantes consecuencias laborales. Sin embargo, ese escenario ha propiciado una notable expansión del trabajo a distancia vinculado a la excepcional situación desencadenada por las medidas de salud pública.

Más allá de su carácter sobrevenido, la experiencia del incremento del trabajo a distancia, y en particular del teletrabajo, puede actuar como acelerador en un proceso que ya respondía a otros factores de impulso, así como el uso generalizado de las tecnologías como herramienta esencial para el desarrollo de estas formas de trabajo poco incorporadas en España y que suponen un cambio de paradigma en las relaciones laborales y en su uso del tiempo.

La era digital puede ser una aliada de las políticas del tiempo. En ese sentido, el Consejo Económico y Social (CES) subraya que el enfoque de la regulación del trabajo a distancia, y más concretamente

del teletrabajo, no debe basarse en la consideración de estos como una medida de conciliación, sino como una forma de organización y de prestación del trabajo que, entre otros efectos, puede permitir dar cobertura a necesidades de conciliación en términos equiparables a las medidas de esta naturaleza que puedan aplicarse al trabajo presencial, sin que en ningún caso puedan asumirse riesgos de perpetuación de roles y estereotipos de género por esta vía. La regulación del teletrabajo a través del Real Decreto-Ley 28/2020 supone un avance en la concreción de un marco laboral basado en el uso de las TRIC (tecnologías de las relaciones, la información y la comunicación).

En el momento actual es urgente y necesario encontrar un nuevo equilibrio entre los usos del tiempo y en especial, en la organización del tiempo de trabajo. La coyuntura socioeconómica requiere reorganizar los tiempos, poniendo a la persona y la vida en el centro, por lo tanto, es necesario priorizar la ordenación del tiempo de trabajo como uno de los valores elementales del nuevo ordenamiento laboral actual. Solo así se podrá democratizar el tiempo y conseguir que el derecho al tiempo sea un derecho de toda la ciudadanía. Esta nueva organización de los usos del tiempo debe contribuir, por un lado, a que se visibilicen y pongan en valor los cuidados, la corresponsabilidad, la salud (física y mental) y la sostenibilidad, y por el otro lado, debe fomentar la productividad, responder a las implicaciones de la globalización, digitalización, los nuevos modelos de trabajo y una nueva cultura del tiempo de trabajo en el que exista un equilibrio entre la persona trabajadora y la organización en relación con la flexibilidad y la autonomía del tiempo de trabajo.

Es en este contexto en el que el Pacto de Gobierno (2019) menciona que durante la actual legislatura se “promoverá un pacto social y político para la racionalización de los horarios, que incluirá una Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios”. Esta Ley podría llegar a ser pionera a nivel mundial.

### 3.1.3. LA OPORTUNIDAD Y URGENCIA DE APROBAR ESTA LEY

La oportunidad y la urgencia justifican los siguientes diez elementos:

1. **Garantiza el derecho al tiempo, reduciendo el malestar horario de gran parte de la ciudadanía y genera una mejor calidad de vida.** La mayoría de la población desea encontrar un equilibrio horario que les permita conciliar mejor el binomio trabajo y vida, tener más autonomía para organizar su tiempo y disfrutar del tiempo libre para tener mejor calidad de vida.
2. **Es ya la batalla de los jóvenes y será la de las nuevas generaciones.** La cultura del trabajo ha ido evolucionando. En Estados Unidos se ha producido la “Gran Dimisión”, el goteo masivo de trabajadores estadounidenses que han dicho adiós a sus trabajos, voluntariamente, desde que se inició la recuperación pospandemia. En otros sitios del mundo, muchas personas trabajadoras, especialmente la generación más joven y formada, dice “basta” a la organización horaria actual. La cultura de trabajo de las nuevas generaciones ha cambiado y saben que el número de horas trabajadas y la forma en que están organizados afecta significativamente no solo la calidad del trabajo, sino a la vida fuera del lugar de trabajo, además, tiene una influencia en la salud física y mental y el bienestar de las personas trabajadoras.
3. **Contribuye al ahorro energético,** dando respuesta a la emergencia climática y energética. Una organización del tiempo de trabajo más racional va directamente relacionada con la apuesta por las políticas de proximidad, sostenibilidad y digitalización, que permitirán ahorrar desplazamientos innecesarios y emisiones de CO<sub>2</sub> y fortalecer la comunidad. Además, compactando horarios y adelantando la hora de cierre o salida del lugar de trabajo, se ahorrará directamente en energía.
4. **Es un elemento clave para la productividad empresarial.** Se trata de buscar un equilibrio entre vida y trabajo, como ya reconoce la “Guía de la ordenación del tiempo de trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo (2019) para tener un “trabajo decente”. Las horas de trabajo y su organización son importantes para determinar la productividad y si una empresa es rentable y sostenible. La era digital debe ser un aliado en

las políticas de tiempo. Tal y como reconoce el Foro Económico Mundial (2019) existe una relación directa entre horas de sueño y riqueza de un país. Un tiempo de trabajo más equilibrado permitirá aumentar la productividad individual y empresarial y la retención del talento, aumentando las condiciones de trabajo, reduciendo accidentes laborales, estrés, bajas, y al mismo tiempo, aumentando la satisfacción de la persona trabajadora.

5. **Introduce una mayor una flexibilidad y autonomía (pactada) en la organización del tiempo de trabajo**, para coincidir mejor con el ciclo vital y también las necesidades de la empresa. Actualmente, en la mayoría de los trabajos, la flexibilidad es practicada por la empresa. La flexibilidad pactada sobre el tiempo de trabajo no debe llevar mayor disponibilidad de la persona empleadora sin un pacto previo y sin medidas equitativas que también den una mayor autonomía a la persona trabajadora.
6. **Da certezas y previsibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo**. Fruto de las tendencias ya esbozadas anteriormente, la frontera entre tiempo de trabajo y otros tiempos se está desdibujando, y la disponibilidad 24 horas está ganando peso en el mercado laboral. Por eso resulta clave recuperar la previsibilidad del tiempo de trabajo para la persona trabajadora, así como asegurar a las empresas que la persona está realizando el trabajo acordado.
7. **Facilita la conciliación y la corresponsabilidad**. Es necesario encontrar una organización del tiempo más igualitaria, que democratice el tiempo libre, especialmente para mujeres y personas con menos recursos. Solo así se reducirá la pobreza de tiempo y se aumentará el bienestar individual y global.
8. **Mejora la salud física y mental y el sueño**. La cultura y organización del tiempo actual no permite un descanso apropiado y afecta a nuestra salud física y emocional. Vivir sin tener en cuenta nuestros ritmos circadianos altera el estado de ánimo, produce más obesidad, más riesgo de cáncer y enfermedades cardiovasculares y grandes dificultades para tener un sueño de calidad. Si queremos tener mejor salud, necesitamos una racionalización horaria que responda a estos criterios, especialmente al definir horarios escolares y laborales.
9. **Fortalece la democracia y la participación**. Si queremos mayor participación ciudadana y aumentar la calidad de la democracia, necesitamos poner en valor y democratizar el acceso al tiempo libre. Si la sociedad no dispone de tiempo libre, es imposible que participen en la vida comunitaria y democrática de manera continuada.
10. **Constituye la base de nuevas políticas públicas y nuevos derechos**. Desde el establecimiento del huso horario adecuado, así como de los horarios laborales y escolares, debemos reflexionar sobre la regulación de la sociedad de 24 horas a través de políticas públicas multinivel que promuevan el bienestar de la población con acciones basadas en la evidencia y avancen hacia el derecho al tiempo, como derecho de la ciudadanía.

### 3.2. POLÍTICAS PREVIAS DE USOS DEL TIEMPO Y RACIONALIZACIÓN HORARIA

Las políticas de los usos del tiempo y racionalización horaria, también llamadas políticas del tiempo, son aquellas que se diseñan para mejorar los usos del tiempo. Estas tienen su origen en los debates de los años 80 y 90 cuando, en Italia, el movimiento feminista intentó incorporar la visión de los cuidados en la organización industrial del tiempo de trabajo.

Desde entonces, dichas políticas se han ido extendiendo, inicialmente en Francia, y posteriormente en España y en otros países europeos y latinoamericanos. En los últimos años, y a raíz de la pandemia, se generalizó el concepto de políticas del tiempo de segunda generación, que ya no solo responden a las problemáticas de cuidados e igualdad, sino a las problemáticas de salud, de tiempo de trabajo y de emergencia climática.

A continuación se describen las principales experiencias previas, tanto a nivel internacional como estatal.

### 3.2.1. LAS POLÍTICAS DEL TIEMPO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

El tiempo de trabajo, el descanso y la organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso son fundamentales para la relación de trabajo. El número de horas trabajadas, la duración y el número de períodos de descanso y cómo se organizan en un día, semana, mes o año, tienen importantes consecuencias tanto para las personas trabajadoras como para los empleadores.

La regulación del tiempo de trabajo y los períodos de descanso también juegan un papel importante en el mantenimiento del principio consagrado en el Tratado de Versalles de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de 1944, que declaran que el trabajo no es una mercancía y no debe ser considerado meramente como artículo de comercio. Si bien las opiniones de las personas trabajadoras, los empleadores y los gobiernos difieren sobre los enfoques más apropiados para estos temas, su reconocimiento común de la importancia de regular las horas de trabajo y los períodos de descanso ha llevado a la adopción de una serie de las normas de la OIT sobre estas cuestiones que se tratan en el presente estudio general. Dado que la convención más antigua sobre el tema data de 1919, se puede decir que, históricamente, el tiempo de trabajo ha sido uno de los ejes más importantes para el trabajo internacional, catalizando la legislación laboral, la política y la práctica a nivel nacional y local. Actualmente, la organización del tiempo de trabajo continúa teniendo un rol central en la regulación de las normas internacionales del trabajo y, por esto, en el centenario de la Organización Internacional del Trabajo, en 2019, se presentó la “Guía para establecer una organización del tiempo de trabajo equilibrada”.

Desde los años 80, diferentes personas de la academia, políticas y activistas defienden y profundizan en la concepción del derecho al tiempo como nuevo derecho social de la ciudadanía. El derecho al tiempo consiste en poder disponer para uno/a mismo/a, individual y colectivamente, de unas condiciones temporales cotidianas que permitan compaginar los tiempos de sociabilidad y afectividad, los tiempos de ocupación, los tiempos reproductivos y los tiempos de participación sociopolítica, entre otros. Este derecho se compone de cinco elementos clave: 1) dar valor al tiempo, 2) autonomía de los usos del tiempo, 3) no discriminación (por género, etnia, edad), 4) dar valor al tiempo de cura, 5) dar valor al tiempo de compromiso cívico y comunes sociales (Mückenberger, 2011b).

En 2021, con un enfoque de políticas del tiempo de segunda generación, se lanzó la **Declaración de Barcelona en Políticas del tiempo**, en la que se establece que las políticas del tiempo deben tener un papel central en la agenda política y social y se define el derecho al tiempo como derecho de ciudadanía. Esta declaración ya ha sido firmada por más de 100 organizaciones internacionales, entre ellas el Comité Económico y Social Europeo (grupo de personas trabajadoras), Foment del Treball, PIMEC, CTECS, las secciones catalanas de UGT y CCOO y la colaboración de OIT Internacional.

Las políticas del tiempo también están adquiriendo una mayor importancia en Latinoamérica. En septiembre de 2022 se ha celebrado el encuentro de sensibilización y promoción de las políticas del tiempo, la **I Semana Iberoamericana de los Horarios y Tiempo, con la colaboración del Programa de Desarrollo de Naciones Unidas** y diferentes ciudades y centros de investigación de toda Latinoamérica.

### 3.2.2. LOS USOS DEL TIEMPO EN LA UNIÓN EUROPEA: TRES DIRECTIVAS RELACIONADAS CON TRABAJO, SALUD Y CONCILIACIÓN

La organización de los tiempos a nivel europeo se ha llevado a cabo a través del marco legislativo común con un triple objetivo: 1) ordenar del tiempo de trabajo en de toda la Unión Europea, 2) establecer los derechos mínimos aplicables a todas las personas trabajadoras de la UE que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral y 3) equilibrar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. A nivel legislativo, cabe destacar tres directivas:

**La Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo**, detalla los límites de la jornada laboral y la necesidad de tener



descansos entre el final de una y el inicio de otra. En este sentido, introduce por primera vez el concepto de “descanso adecuado”.

**La Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**, apela a los Estados a desarrollar una regulación del trabajo flexible para personas cuidadoras y progenitoras, acordando con las empresas la duración del régimen de flexibilidad. Así mismo, detalla qué debe entenderse como trabajo flexible (trabajo a distancia, los calendarios laborales flexibles o la reducción de las horas de trabajo).

**La Directiva 2019/1152, 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea**, establece los derechos mínimos aplicables a todas las personas trabajadoras de la UE que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral, remitiéndose a la legislación nacional de cada país de la UE a efectos de determinar cuándo debe apreciarse la existencia de un contrato de trabajo y cuáles son los elementos que lo componen.

Estas dos directivas, y su transposición en la legislación de los Estados miembros, ha generado también una recopilación de sentencias por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que buscan dirimir diferentes litigios en cuanto a los descansos y tiempos de trabajo (C-344/19, C-580/19 y C-518/15). Estas sentencias especifican la concepción dual que tiene el TJUE del tiempo de trabajo, de tal manera que se está en tiempo de trabajo o en tiempo de descanso. En los últimos años, estas sentencias han ampliado la concepción del tiempo de trabajo para incluir también el desplazamiento del lugar de residencia al trabajo, en casos donde la persona no tiene asignado un puesto de trabajo fijo, y también han regulado las guardias de localización cuando la persona tiene que estar localizable y, además, disponible para atender la petición de la empresa en un plazo de tiempo muy reducido, limitando así su capacidad de movimiento.

Adicionalmente, las instituciones europeas están en proceso de elaboración de un marco regulatorio sobre la desconexión digital a raíz de la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)). En este sentido, la Agenda Urbana de la Unión Europea, promovida por la Comisión Europea, reconoce el papel y la relevancia de las zonas urbanas como actores primordiales para conseguir un futuro más sostenible, justo, verde y saludable, las cuales se relacionan con las políticas de tiempo.

Además, el **Acuerdo de los Agentes Sociales Europeos sobre Digitalización** (2020) establece que la necesidad de diálogo entre personas trabajadoras y empresas es necesario para definir una cultura laboral segura y saludable, donde tiene especial importancia el establecimiento de horarios claros de trabajo y las fórmulas de contacto con las personas trabajadoras, fuera de su jornada laboral remunerada, a través de un “sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos”.

### 3.2.3. ITALIA Y FRANCIA, PIONERAS EN LEGISLAR POLÍTICAS DEL TIEMPO DE PRIMERA GENERACIÓN

Como se ha mencionado, las primeras políticas del tiempo que buscaron reorganizar los usos del tiempo vieron la luz en Italia y Francia. Tuvieron la contribución inicial de la socióloga **Laura Balbo** quien, en el año 1987, publicó *Time to care. Politiche del tempo e diritti quotidiani* (*Tiempo para cuidar. Políticas del tiempo y derechos cotidianos*), donde se hacía una crítica del primer estado del bienestar en lo que respecta a la falta de inclusión de las tareas de cuidados en su seno. Así, las políticas de trabajo en los sistemas de bienestar europeos eran incapaces de reconocer que había otro tiempo necesario para la vida: el tiempo de cuidados (Torns *et al.*, 2008). Según Balbo, esta crítica hacia una “primera generación del estado del bienestar”, con origen en el norte de Europa, iba en línea de poner en cuestión que los sistemas de bienestar solo se preocupaban por redistribuir el bienestar material. Era necesario, pues, incorporar una segunda generación: aquella que redistribuía también el bienestar inmaterial humano (Mückenberger, 2011a).

Por ello, hubo un primer intento en Italia de llevar a cabo una **Ley del Tiempo**, por parte de las mujeres del **Partido Comunista de Italia (PCI)**, en 1990. En ella se recogía la propuesta para revalorizar la economía para que los procesos de reproducción de la vida humana fueran centrales

(Torns *et al.*, 2008). A pesar de no terminar el proceso legislativo, estos debates marcaron la producción de lo que en el futuro serían las políticas del tiempo, ya que ponían en valor la vida cotidiana, especialmente de las mujeres, como centro de las políticas públicas de bienestar social. Así, empezó a conceptualizarse el tiempo como una cuestión política y, por lo tanto, organizable desde las instituciones públicas y privadas.

Para regular el tiempo como cuestión política pública a nivel estatal, ha habido hasta la fecha de hoy en Europa tres regulaciones principales.

La primera, en Italia, es conocida como **Ley Turco**, por la ministra de Asuntos Sociales que la lideró, Livia Turco. Su nombre oficial fue el de “Disposiciones para el apoyo a la maternidad y la paternidad, para el derecho a los cuidados y a la formación y para la coordinación de los tiempos de la ciudad”. Fue aprobada el 8 de marzo del año 2000. Su objetivo principal era regular el tiempo de bajas parentales y maternales, así como establecer los motivos y las limitaciones en que se puede ausentar una persona trabajadora (para los cuidados a personas dependientes, otras situaciones específicas o por formación).

Así mismo, introdujo la necesidad de coordinación municipal y regional en la regulación de los usos del tiempo (especialmente en lo referente a horarios de cierre y apertura de servicios y comercios). Estos programas, opcionales para ciudades de más de 30 000 habitantes, permiten a regiones y municipios establecer los efectos y las modificaciones de dichos horarios según el uso que haga su ciudadanía. El criterio es la armonización entre horarios de regiones, pero también los efectos sobre el tráfico, la contaminación y la calidad de vida en la ciudad. Para ello, se instauran las llamadas “Oficinas del Tiempo” en cada municipio, que buscan hacer seguimiento de la coordinación de los tiempos de la ciudad. Ejemplos de dichas oficinas son las instauradas en Milán, Bérgamo o Bolzano.

Los otros dos procesos legislativos son los conocidos como **Ley Aubry I**, 98-461, de 12 de junio de 1998, **de orientación e incentivo a la reducción del tiempo de trabajo**, y **Ley Aubry II**, 2000-37, de 19 de enero del 2000, **relativa a la reducción negociada del tiempo de trabajo**, llamadas así por la ministra de Trabajo que las lideró, Martine Aubry. La primera Ley estableció la jornada de 35 horas para todas las personas trabajadoras y los plazos a seguir, mientras que la segunda estableció los marcos de acuerdo entre empresa y persona trabajadora para acordar dicha reducción.

Además, es destacable el marco establecido por la Ley Aubry II, que establece la posibilidad de que los municipios de más de 50 000 habitantes, de mutuo acuerdo con el equivalente francés a los consejos comarcales españoles, puedan regular y coordinar el tiempo de las ciudades. Para hacerlo, establecía la necesidad de reunir los organismos o empresas gestoras de los servicios en cuestión con representantes de los intereses sociales.

Finalmente, cabe destacar otras experiencias europeas, como el programa **piloto 6+6 de Finlandia**, que convertía un puesto de trabajo de ocho horas en dos puestos de trabajo de seis, y el de **Reino Unido**, donde se establecieron medidas de **work-life balance**.

#### 3.2.4. EL PAPEL PIONERO DE LOS MUNICIPIOS Y REGIONES EUROPEAS IMPLEMENTANDO POLÍTICAS DEL TIEMPO

A nivel local y regional, diversas municipalidades y regiones europeas han sido las principales instituciones públicas promotoras e implementadoras de políticas del tiempo. En esta línea, el [Congreso de autoridades locales y regionales del Consejo de Europa, en su reunión del octubre de 2010](#), reconoció la importancia y los beneficios potenciales de las políticas urbanas y regionales de tiempo y definió unos compromisos para impulsar las políticas del tiempo en Europa y en sus municipios.

Actualmente más de 30 instituciones y regiones europeas forman parte de la [Red Mundial de Municipios y Regiones para las Políticas del Tiempo](#), creada en 2008. La red fue refundada en 2021 con el objetivo de no solo de representar a ciudades, sino también a metrópolis y regiones, así como dar acceso a participar a entidades de todo el mundo, no solo europeas. Hoy en día, incluye ciudades

como Barcelona, Estrasburgo, Bogotá, Montevideo y regiones como las áreas metropolitanas de Rennes o Milán.

Diferentes ciudades francesas e italianas, como Estrasburgo, Rennes, Lille, Milano, Bolzano, tienen la figura de la Oficina del Tiempo, una oficina municipal que se encarga de una planificación estratégica y transversal para asegurar que todas las políticas públicas de la ciudad contribuyan a mejorar los usos del tiempo.

También en 1999 se fundó el movimiento *cittaslow* para extender la filosofía *slow food* a los pueblos de la zona para acercarlos al concepto del buen vivir y practicarlo en su día a día. Incluye más de 200 ciudades, de las cuales 11 son españolas.

### 3.2.5. LAS POLÍTICAS DEL TIEMPO EN ESPAÑA

En abril de 1919, España fue el primer Estado del mundo en introducir, por ley, la jornada laboral de ocho horas a todos los sectores laborales (Universitat de Barcelona, 2022). Desde ese momento, en España, las políticas del tiempo con carácter estatal han regulado los usos del tiempo en relación con los ámbitos laboral y de la igualdad y conciliación, pero nunca hasta ahora ha habido una regulación propia de los usos del tiempo y racionalización de los horarios.

En la Constitución española (art. 40.2) se establece la responsabilidad de los poderes públicos en velar por los usos del tiempo y un “descanso necesario”, por medio de la “limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas”.

Respondiendo a esta responsabilidad y a los cambios sociales y laborales, a propuesta de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE)<sup>3</sup>, se realizó una **primera reunión en el Congreso de los Diputados en 2006** (legislatura VIII) en la que participaron diputados de los principales partidos representados (PSOE, PP, CIU y PP) y se acordó la creación de un grupo de trabajo en el Congreso para la coordinación hacia la racionalización horaria.

Durante 2007-2010, entre la VIII y IX legislatura, se compuso una **comisión de personas expertas para el impulso de la Ley del Tiempo** impulsada por la vicepresidenta y ministra de Presidencia del Gobierno de España, señora María Teresa Fernández de la Vega, que terminó con una propuesta de medidas que no llegaron a implementarse.

A nivel de legislación laboral, en el **Estatuto de los Trabajadores** se establecen los principales preceptos de la organización del tiempo de trabajo. En los últimos años, hemos visto cómo el ordenamiento jurídico español ha empezado a incluir otros debates que también forman parte de la organización del tiempo. El derecho a la desconexión fue legislado por primera vez en la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales**. En 2021, el Ministerio de Trabajo y Economía Social reguló el trabajo a distancia y la desconexión digital, con la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**.

En lo que respecta a la organización del tiempo de trabajo, encontramos el **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**. En él se modifica el Estatuto de los Trabajadores para incluir la obligatoriedad del registro de la jornada de trabajo, con inicio y finalización, sin perjuicio de la flexibilización a que se acoja la persona trabajadora. La forma según como se registra la jornada se definirá a través de la negociación colectiva.

En el ámbito de la igualdad y conciliación, concretamente, podemos encontrar un primer precedente claro de intento de la organización del tiempo en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En ella se empieza a introducir en la legislación española el derecho a los permisos de paternidad y a introducir ciertas mejoras al ya

---

<sup>3</sup> ARHOE es una entidad sin ánimo de lucro, creada en 2003 con el objetivo de alinear los horarios de España con los horarios europeos, promoviendo una organización horaria más humana, racionalizada y corresponsable.



existente permiso de maternidad, que fueron ampliados en **la Ley 9/2009** que, entre otras cosas, extendía el permiso de paternidad cuatro semanas; y el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, regulando la equiparación de permisos de maternidad y paternidad.

Además de este marco basado en incrementar la igualdad de los cuidados, es destacable la primera mención, en el texto de 2007, de la posibilidad por parte de los municipios de implementar planes municipales de organización del tiempo de la ciudad, los cuales debían buscar “avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres”. En este contexto, y sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas, el Estado podía ofrecer ayuda técnica a las corporaciones locales. Este artículo, número 22 de la Ley de Igualdad, no ha sido enmendado por el Real Decreto-Ley de 2019.

Con motivo del seguimiento de la aplicación de la Ley de Igualdad de 2007 y una racionalización de los horarios españoles, la Comisión de Igualdad creó una [Subcomisión para el Estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad](#) en 2013. En ella, los distintos grupos parlamentarios representados durante la X Legislatura del Congreso de los Diputados, así como los agentes sociales invitados, concluyeron la importancia de garantizar no solo la conciliación (es decir, el equilibrio entre vida laboral y familiar), sino también la corresponsabilidad (es decir, la implicación de hombres y mujeres por igual en el cuidado de hijos, hijas y otras personas dependientes). Así mismo, se ofrecieron varias recomendaciones sobre una nueva organización del tiempo laboral, especialmente por parte de los agentes sociales, que garantizara esta necesidad. La flexibilidad a la hora de definir los horarios de trabajo, concluyó la subcomisión, era la principal clave.

### 3.2.6. EXPERIENCIAS CONCRETAS DE IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DEL TIEMPO DE SEGUNDA GENERACIÓN EN ESPAÑA POR PARTE DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y LOS MUNICIPIOS

Por su cercanía a la ciudadanía, los municipios —y las comunidades autónomas con competencias para ello— son el nivel más efectivo donde incluir la organización de los tiempos y horarios. Las primeras iniciativas se llevaron a cabo para incluir la posibilidad de conciliación entre vida familiar y laboral, siguiendo los debates del movimiento feminista internacional, y posteriormente se han ido incorporando los debates relacionados con salud, eficiencia y sostenibilidad, especialmente en Cataluña.

**Cataluña** fue aquí pionera, ya que en 2002 legisló una mayor conciliación para las personas trabajadoras en la Administración (**Ley 6/2002, de 25 de abril**, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal de las administraciones). Unos años más tarde, en 2008, el Govern de la Generalitat de Catalunya creó la Comisión de Igualdad y Tiempos de Trabajo en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña para llegar a consensos sobre la organización de los tiempos y la racionalización de horarios de las empresas catalanas.

Entre 2014 y 2018, además, la Iniciativa per la Reforma Horaria permitió situar el debate sobre las políticas del tiempo en el centro de la agenda pública catalana. El Govern firmó el **Pacto por la Reforma Horaria en Cataluña en 2017**, con más de 100 instituciones y entidades de Cataluña, en el cual se establecían objetivos comunes para 2025 y con el objetivo de conseguir una racionalización horaria que permitiera que el tiempo vital fuera compatible con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la participación asociativa, comunitaria, laboral y, en general, social. Más de 100 municipios catalanes firmaron el Pacto por la Reforma Horaria y más de 20 de ellos tienen acordados pactos del tiempo. Desde este pacto, la Generalitat ha creado una Oficina para la Reforma Horaria (inicialmente dependiente del Departamento de Presidencia y ahora incluida en el Departamento de Igualdad y Feminismos) y se han impulsado políticas concretas para adelantar los horarios en el Parlamento de Cataluña, en los centros sanitarios, en el comercio durante el invierno, entre otras.

Desde 2020, la **Generalitat de Cataluña, el Ayuntamiento de Barcelona, la Diputación de Barcelona y el Área Metropolitana de Barcelona** colaboran para promocionar e impulsar unos usos del tiempo equilibrados a nivel global e internacional. A raíz de esto, cada año se celebra el principal evento de políticas del tiempo en Barcelona (Time Use Week).

En 2007, **Galicia** optó por la vía iniciada por la legislación francesa e italiana y en la **Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia**, la Xunta de Galicia reconocía la capacidad por parte de las corporaciones locales gallegas de diseñar “planes de programación del tiempo de la ciudad” para coordinar los horarios de los municipios con las exigencias personales, familiares y laborales de la ciudadanía. Dichas experiencias empezaron a implementarse en varias ciudades (Lugo, Verín, Lalín; 2009), pero no tuvieron continuidad más allá de estudios iniciales.

En la **Comunidad Valenciana**, en 2021, se creó la **Comisión Especial de Estudio de los usos del tiempo para impulsar políticas concretas de racionalización de los horarios de las Cortes Valencianas**, que siguen en proceso de debate. En 2022, la ciudad de Valencia ha anunciado que probará a establecer un programa piloto en abril de 2023 y el funcionamiento de la jornada laboral de cuatro días a la semana.

Más allá de estas experiencias, cabe destacar otras iniciativas impulsadas a nivel municipal con variabilidad de implementación en todo el Estado.

Barcelona es el municipio con una tradición más longeva. Desde 2004, el ayuntamiento lleva trabajando para desarrollar un proyecto de ciudad que acoja ritmos y horarios saludables, que fomente la armonización entre el tiempo laboral, familiar y personal y que proporcione servicios a empresas y ciudadanía para hacerlo posible. Así, varias de sus iniciativas recogen la voluntad de abordar los tiempos como un eje transversal que afecta a distintos actores con participación en la vida municipal y busca su implicación para establecer unos “nuevos usos del tiempo”. En 2008 fue la primera ciudad de España en tener una consejería propia de los usos del tiempo, dispone de una red de empresas para fomentar unos nuevos usos del tiempo ([Xarxa NUST](#)) y de un [Pacto del Tiempo Municipal](#). En marzo 2022, la Red Mundial de Gobiernos Locales y Regionales en Políticas del Tiempo nombró a **Barcelona Capital Mundial de las Políticas del Tiempo** en el período 2022-2023.

En esta línea, el 1 de junio de 2022 se celebró un **primer encuentro estatal de municipios con políticas del tiempo**, con la colaboración de la **Federación Española de Municipios y Provincias** y el Ayuntamiento de Barcelona. En este encuentro participaron los municipios de **Barcelona, Bilbao, Beasain, Sant Boi de Llobregat, Vila-real y Vilanova i la Geltrú**.

Diferentes ciudades, como **Córdoba y Ciudad Real**, también han impulsado estudios para mejorar los usos del tiempo. En el primer caso, se realizó un plan piloto (integrado en el IV Plan de Igualdad, 2009-2014) en el distrito de Chana, con medidas concretas para mejorar los usos del tiempo de hombres y mujeres. En el segundo caso, se trata de un estudio sobre los usos del tiempo de su ciudadanía (2019) en el que se pone énfasis en la necesidad de sensibilización en términos de corresponsabilidad.

Para finalizar, también se debe recalcar el esfuerzo que llevan a cabo la **Diputación de Bilbao y los Ayuntamientos de Barcelona, Girona y Esplugues de Llobregat**, que promueven **redes** de empresas y entidades comprometidas con la mejora de los usos del tiempo.

### 3.3. PILARES CLAVE DE LA MEJORA DE LOS USOS DEL TIEMPO Y SUS BENEFICIOS

En consonancia con los ejemplos y la literatura en usos del tiempo internacionales, para evaluar el impacto y justificar cambios en la organización del tiempo se utilizarán cuatro pilares clave derivados de las políticas del tiempo de segunda generación. Estos ejes clave se encuentran recogidos e incorporados como metas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda de Naciones Unidas para 2030 y están avalados por tratados e instrumentos internacionales y europeos, así como por la “Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada” (Guía de OTT) de la OIT.

### 3.3.1. UNOS USOS DEL TIEMPO MÁS SALUDABLES Y SEGUROS

Jeffrey C. Hall, Michael Rosbash y Michael W. Young descubrieron los mecanismos moleculares que regulan el ritmo circadiano (Hall *et al.*, 2020), y esto los llevó a ganar el Premio Nobel de Medicina en 2017. Estos autores comprobaron los efectos de la disrupción circadiana en la salud. Los usos del tiempo y la organización social del tiempo afectan directamente a la salud, física y mental, de las personas por medio de la disrupción de sus ritmos circadianos, a los que se ha relacionado con varios problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, diabetes, sobrepeso y problemas de salud mental, entre otros. Es necesario recordar que la **salud es un derecho humano** y que su reciente incorporación, en junio de 2022, a la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo la consagra como uno de los ejes fundamentales de la regulación laboral.

El **Convenio de la OIT 1919** sobre las horas de trabajo (industria) (No. 1) y el Convenio de 1930 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) (No. 30) enfatizan la protección de la salud de las personas trabajadoras a través de las limitaciones de las horas de trabajo; ambos convenios señalan un límite de horas de trabajo normales, con ciertas excepciones. El principio esencial de esta dimensión del “tiempo de trabajo decente” es que las horas de trabajo no saludables no deben ser un medio para aumentar las ganancias de la empresa, lo cual está también recogido como un principio básico de la Directiva europea 2003/88/CE sobre el tiempo de trabajo.

El artículo **137 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea**, y en particular el apartado 2, establece que la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros con vistas a mejorar el entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

Además, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

A pesar de estos avances, cada vez hay más indicios que señalan **los efectos adversos de las largas jornadas de trabajo en la salud humana y en la seguridad en el lugar de trabajo**. Varios estudios coinciden en que las largas jornadas de trabajo producen efectos negativos a corto y largo plazo. Las reacciones agudas incluyen reacciones fisiológicas, tales como mayores niveles de estrés, fatiga y desórdenes del sueño, también hábitos malsanos como fumar, el abuso de alcohol, una dieta irregular y falta de ejercicio. Los efectos a largo plazo incluyen un incremento de la incidencia de enfermedades cardiovasculares, desórdenes gastrointestinales y reproductivos, trastornos del sistema osteomuscular, infecciones crónicas y enfermedades mentales.

Como argumenta la “Guía para una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada” de la OIT, **las habituales largas horas de trabajo no solamente afectan adversamente a la salud y a la seguridad** (aumenta el riesgo de accidentes y lesiones) de la plantilla laboral, **sino que también afectan a la productividad individual** de las personas trabajadoras y de la empresa en su conjunto. Las personas trabajadoras que habitualmente tienen jornadas de trabajo demasiado largas muestran una reducida productividad por hora debido a una mayor fatiga, y aquellas con largas horas y/o grandes cargas de trabajo muestran una disminución de la satisfacción y la motivación en el trabajo, así como mayores índices de absentismo y se produce también una rotación de personal superior. Eventualmente, estos factores resultan en costos adicionales de contratación y de formación para los empleadores.

Tal guía también admite que, la **incertidumbre de la jornada laboral y la inestabilidad del trabajo se ha comprobado que afectan negativamente en la salud mental** de las personas trabajadoras.

En este sentido, tal y como demuestra el modelo de estudio de estrés laboral más reconocido y extendido a nivel mundial (Karasek *et al.*, 1990), con numerosas investigaciones desde los años 70, denominado Demandas-Control-Apoyo Social, el riesgo psicosocial (estrés) se da en función del equilibrio entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador sobre estas (además del apoyo social existente en el entorno laboral).

El control, uno de los tres pilares del modelo, incluye las oportunidades de desarrollar habilidades y la autonomía que le proporciona el trabajo; la autonomía se refiere a la capacidad de decisión sobre las propias tareas. En este sentido, es vital el control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo. El modelo concluye que, **cuanto menor control (autonomía) existe sobre el propio trabajo, mayor riesgo psicosocial se da**, asociándose con un aumento sustancial del riesgo de accidentes cardiovasculares.

**En relación con el trabajo por turnos**, tanto los rotativos como para, en especial, la nocturnidad, ya sea en el ámbito industrial como en los servicios de seguridad y asistenciales, entre otros, la actual organización horaria y de distribución de los descansos y de las comidas **plantea serios problemas en la salud de las personas trabajadoras y en la competitividad de las empresas.**

La cronobiología ha demostrado con evidencias científicas, tal y como demostraron Jeffrey C. Hall, Michael Rosbash y Michael W. Young que, entre otras cuestiones, las comidas tardías provocan un aumento en el riesgo de obesidad y de padecer diabetes. Además, el hecho de no descansar las horas suficientes aumenta el riesgo de accidentes cardiovasculares.

Existen dos sistemas de turnos que perjudican de forma especial a la salud: los turnos rotativos y el nocturno. Los primeros porque “desorientan” nuestros relojes biológicos, y los segundos porque se intercambian los tiempos de actividad y de descanso. A este respecto, hay que tener en cuenta que los ritmos circadianos —y la recepción de la luz por parte de nuestro cerebro— marcan claramente cuáles tienen que ser estos horarios, esto es, actividad durante el día, descanso durante la noche.

Todo ello puede suponer un elevado riesgo de pérdida de salud, aumentando, entre otros, el riesgo de padecer cáncer; este hecho se agrava con la edad y es algo bien conocido desde hace décadas. Ya en 1986, P. Cazamian, investigador y experto de la Organización Mundial de la Salud, concluyó que cada quince años de trabajo nocturno se produce un envejecimiento de unos cinco años, y un tercio de la gente que lo realiza padece fatiga, neurosis, úlceras y alteraciones cardíacas. En 2019, la International Agency for Research on Cancer (IARC) clasificó el trabajo en turno de noche en el grupo de “probables carcinógenos para los humanos” (IRC, 2019).

En relación con la salud de los niños y adolescentes, actualmente el **uso de pantallas** está extendido y varios estudios demuestran que “con exceso, el tiempo frente a la pantalla puede tener consecuencias negativas para el desarrollo de los niños y su rendimiento escolar”, resume Madigan, investigadora de la Universidad de Calgary (2019).

Por eso, las propuestas que aparecen en este estudio fomentan una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada y saludable, teniendo en cuenta los ritmos circadianos. Estas recomendaciones buscan obtener los siguientes beneficios para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad:

- Menor nivel de estrés.
- Mejores hábitos de sueño y estilo de vida.
- Disminución del riesgo de enfermedades cardiovasculares, desórdenes gastrointestinales y reproductivos, trastornos del sistema osteomuscular, infecciones crónicas y enfermedades mentales.
- Disminución de riesgos laborales: físicos y psicosociales.
- Mayor productividad.
- Aumento de la satisfacción y motivación en el trabajo.
- Menores índices de ausentismo y de rotación de personal.
- Mejor rendimiento escolar.

### 3.3.2. UNOS USOS DEL TIEMPO MÁS IGUALITARIOS Y CORRESPONSABLES

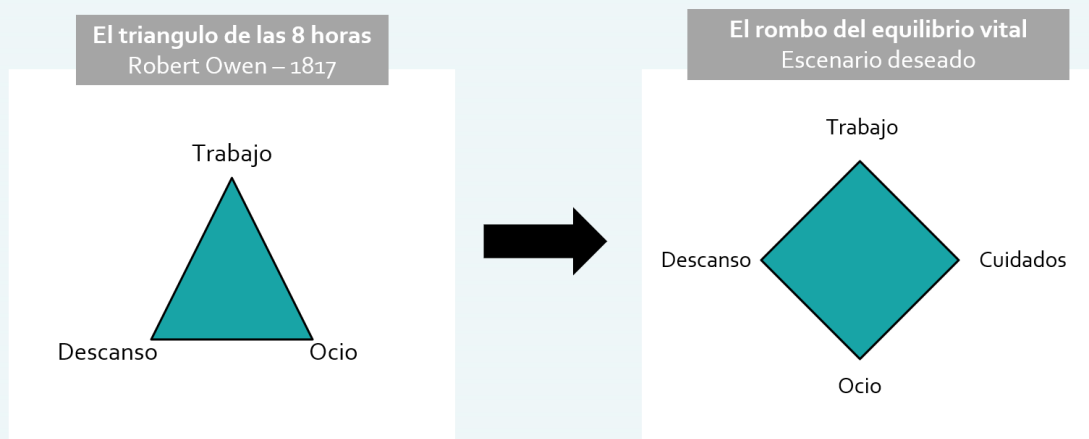
La igualdad es un derecho transversal fundamental y la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. En el artículo 153, apartado 1, letra i), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), se establece que la Unión debe apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. De conformidad con el artículo 3, apartado 3, párrafo segundo, del Tratado de la Unión Europea (TUE), la Unión debe fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. De la misma forma, en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («Carta») se establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluidos los relativos al empleo, el trabajo y la retribución.

Entre muchos otros estudios, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE, 2017), el Programa del Desarrollo de Naciones Unidas (Engel, 2017) y Eurofound han demostrado cómo los usos del tiempo se distribuyen de manera desigual entre la ciudadanía y la pobreza de tiempo existe en todos los países y regiones. Esta pobreza de tiempo afecta especialmente a mujeres y personas con menos recursos económicos; por lo tanto, afecta a la igualdad.

Robert Owen, impulsor del socialismo utópico en 1817, fue el precursor del lema del triángulo ocho horas, que dividía el día en tres partes iguales: ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho horas de recreo. En este marco se han basado buena parte de los acuerdos laborales y las medidas de conciliación laboral y familiar

Pero este marco en el que se ha estructurado la sociedad y el trabajo en los últimos 100 años no es validado y debe actualizarse, ya que no contempla los cuidados (ya sean familiares o como compromiso cívico). Es momento de cambiar el triángulo por un rombo en el que se equilibren equitativamente el tiempo de trabajo remunerado, los cuidados o trabajo no remunerado, el descanso y el tiempo libre o de ocio.

Gráfico 1. Evolución del modelo de ocho horas para cada actividad a uno que introduzca los cuidados



Fuente: Elaboración propia. TUI.

Aunque últimamente ha habido mejoras sustanciales, los desequilibrios de género, profundamente arraigados, son evidentes. Con datos de 2016, las mujeres europeas dedican el doble del tiempo a los cuidados (no pagados) que los hombres: 16 horas más a la semana. Este desequilibrio explica por qué la mayoría de los permisos de trabajo a tiempo parcial y teletrabajo los solicitan mujeres, por qué tienen menos tiempo libre o de ocio y por qué las mujeres trabajadoras se sienten más estresadas. Esto no representa solo un problema de igualdad, sino también tiene consecuencias en acceso a los recursos, en la salud (física y mental) y en el modelo productivo y social.



A pesar de la creciente presencia de las mujeres en mercado laboral remunerado, y tal y como reconocen Eurofound y el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), “aunque la igualdad de género ha aumentado en la UE durante las últimas décadas, el ritmo del progreso ha sido lento” (Eurofound y EIGE, 2021). La segregación por género en el mercado laboral, así como la división del trabajo por género en la sociedad, es una característica que persiste en casi todos los países (Fagan, 1999). En los países industrializados, así como en los países en desarrollo, las mujeres aún se encargan de gran parte del trabajo de cuidados, mientras que son pocos los hombres que reducen significativamente sus horas de trabajo remunerado para tomar parte en estas responsabilidades (Eurofound, 2021).

Esta situación lleva a las mujeres a optar por una organización del tiempo de trabajo y horarios de trabajo tales como trabajos a tiempo parcial, de fin de semana e incluso horarios de noche, ya que se adecuan mejor a sus obligaciones domésticas. Más allá de eso, ciertos factores del tiempo de trabajo, como las largas horas u horarios impredecibles, incitan aún más a la segregación por género, lo que crea barreras para la entrada al mercado laboral y el crecimiento profesional. Para promover la igualdad de género, las políticas sobre el tiempo de trabajo son una herramienta imprescindible que las mujeres estén en pie de igualdad con los hombres y fomentar y promover la redistribución de los trabajos y responsabilidades.

La cantidad de horas trabajadas en un trabajo remunerado es uno de los principales factores que determinan si el trabajo de una persona es compatible con sus obligaciones familiares y, en general, con su vida privada. Por ejemplo, una reciente investigación en Europa ha concluido que las principales condiciones de trabajo que reducen la compatibilidad entre el trabajo y la familia son las largas horas de trabajo semanales y las horas “atípicas” de trabajo por las tardes, por las noches y los fines de semana (Fagan 1990). Las horas de trabajo “inflexibles” y el limitado servicio de cuidado de personas dependientes tienden a reforzar la tradicional división del trabajo en los hogares, donde “el hombre produce el ingreso y la mujer se encarga de la casa”, y crea dificultades para combinar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. Además, las horas de trabajo atípicas por las tardes, por las noches y los fines de semana, así como las impredecibles variaciones de las horas de trabajo, aumentan la posibilidad de que hombres y mujeres tengan conflictos en la compatibilización entre trabajo y familia (Fagan 1990). Por esta razón, es necesario que la OTT permita adecuar las horas de trabajo según las necesidades familiares de la persona trabajadora, sin afectar negativamente a las empresas, o incluso mejorándolas.

Además, la tercera y cuarta dimensión del “tiempo de trabajo decente” de la OIT están relacionadas con esta mayor igualdad y la utilización del tiempo de trabajo como una herramienta para promover la igualdad, especialmente de género. Varias normas internacionales de trabajo establecen el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el mundo laboral: concretamente, el Convenio sobre Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), y el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) y la reciente Directiva Europea 2019/1158.

Al buscar un nuevo equilibrio en los usos del tiempo para que sea más igualitario y corresponsable, es necesario abordar estas dos cuestiones adicionales: **una definición amplia de los cuidados y la “doble carga” o “doble jornada” que sufren las mujeres**. Por un lado, las personas expertas en cuidados insisten en que cualquier avance en la igualdad y cuidados debe ampliar la medida a los cuidados más allá de las criaturas, ya que todas las tendencias demográficas apuntan al problema del envejecimiento de la población. Por el otro, aun con los avances en corresponsabilidad en los últimos años, persiste la división del trabajo entre mujeres y hombres, asumiendo ellas una mayor carga total a menudo en situación de doble presencia. Las mujeres trabajadoras son las que sufren una mayor pobreza de tiempo, ya que tienen una doble carga (trabajo remunerado y no remunerado) mucho mayor que los hombres.

Además, diferentes estudios muestran la importancia de la igualdad de género y la participación del hombre en la esfera privada por la recuperación de la fecundidad. La recuperación de la fecundidad en los países nórdicos se ha producido en un contexto en el que se han reducido las diferencias de género y se ha fomentado la corresponsabilidad (Goldscheider *et al.*, 2015).

El objetivo global de favorecer la igualdad de género necesita también ser aplicado en el tiempo de trabajo e integrado en la amplia gama de políticas sobre el tiempo de trabajo para asegurar que las políticas diseñadas para favorecer otros objetivos del trabajo decente no tengan inesperadamente un impacto negativo en la igualdad de género.

Las propuestas realizadas trabajarán en reducir las desigualdades existentes en los usos del tiempo entre distintos colectivos, especialmente en clave de género. Estas recomendaciones buscan obtener los siguientes beneficios para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad:

- Mejorar la capacidad de compaginar el tiempo de trabajo con el tiempo de cuidados, de descanso y tiempo libre.
- Mayor equilibrio entre las tareas de cuidados y trabajo remunerado, reduciendo la doble carga de las mujeres.
- Reducción de la pobreza de tiempo en toda la sociedad, con especial énfasis en las mujeres.
- Aumento del tiempo libre de las personas y su capacidad para disfrutar de espacios de ocio o cuidado personal.
- Aumentar la corresponsabilidad efectiva en las tareas de cuidados intrafamiliares, especialmente para que hombres y mujeres asuman una redistribución equilibrada de la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado.
- Incrementar la implicación de la sociedad en general en la participación política y comunitaria.
- Afrontar el reto demográfico del envejecimiento de la población.
- Recuperar de la fecundidad

### 3.3.3. UNA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO MÁS EFICIENTE Y PRODUCTIVA

Desde hace mucho tiempo, existe una evidencia que relaciona la reducción de las horas de trabajo con una mayor productividad (producción por hora trabajada). Este aumento de productividad resulta no solo de factores fisiológicos, como menos fatiga, sino también de una mejora en las actitudes y la motivación de las personas trabajadoras (White, 1987).

Como argumenta la guía de la OIT sobre la OTT, cada vez más empresas reconocen que promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de sus empleados no es solamente “lo que se debe hacer” sino que puede ser también una estrategia para mejorar el rendimiento individual e institucional. Las conclusiones del análisis del estudio de la negociación colectiva en España también van en este sentido (*ver apartado 3.5 para más detalle*).

Mejorar la OTT puede tener efectos que realzan la productividad, similares a los efectos de un salario de eficiencia (salarios más altos que el equilibrio del mercado). Con estos cambios, las personas trabajadoras tienen más tiempo para descansar y recuperarse después del trabajo. De esta manera, pueden mejorar su salud mental y física, ya que están más alerta durante las horas de trabajo, y así mejora su productividad y rendimiento en general.

Existe una considerable evidencia empírica que indica que la reducción de las jornadas de trabajo demasiado largas, normalmente relacionadas con cambios en la organización, métodos de producción y factores similares, han dado aumentos sustanciales de la productividad a lo largo de los años (Bosch y Lehndorff, 2001). Puesto que las largas horas de trabajo están directamente relacionadas con el ausentismo, una reducción de estas puede beneficiar a las empresas con una reducción del ausentismo.

Además, el tiempo afecta directamente a la capacidad de las personas para concentrarse, ser creativas, eficientes o aprender y, en definitiva, influye en su productividad y en la competitividad de

las empresas. Junto a esto, el impacto de las tecnologías digitales y nuevas formas de organización de la jornada laboral están cuestionando la actual cultura presencialista y con formas horarias rígidas en España y su impacto en la productividad y competitividad del tejido económico.

Algunos estudios indican que tal vez el factor en la Organización del Tiempo de Trabajo es la capacidad de las personas trabajadoras de poder incidir en la organización de su tiempo de trabajo, que es lo que tiene mayor impacto en el rendimiento del trabajador y, por lo tanto, en la productividad de la empresa (Golden, 2012). Esto concuerda con la quinta y dimensión del “tiempo de trabajo decente” ofrece a las personas trabajadoras cierto grado de elección o influencia en relación con su tiempo de trabajo, teniendo en cuenta sus necesidades y preferencias.

Estas recomendaciones buscan obtener los siguientes beneficios para personas trabajadoras, empresas y sociedad:

- Mayor productividad de la persona y la institución.
- Aumento de la satisfacción y motivación en el trabajo.
- Disminución de riesgos laborales: físicos y psicosociales.
- Menores índices de ausentismo y de rotación de personal.
- Mayor autonomía para organizar el trabajo de la persona trabajadora.

Por eso, las propuestas buscan favorecer una organización del tiempo de trabajo más eficiente y productiva, que mejore las condiciones de las personas trabajadoras y los beneficios de las empresas.

### 3.3.4. UNOS USOS DEL TIEMPO MÁS SOSTENIBLES

En esta dimensión se utiliza el principio que emplea Naciones Unidas, observando la sostenibilidad en su enfoque holístico, que incluye tanto la sostenibilidad medioambiental como social y democrática.

En relación con la **sostenibilidad medioambiental** para reducir los efectos de la emergencia climática, las actividades cotidianas tienen un impacto en el clima y el medio natural en el que se inscribe toda comunidad humana. Desde la contaminación acústica y lumínica que implica el modo de vida actual hasta la movilidad en los núcleos urbanos y rurales, la organización de los tiempos puede tener un efecto directo en la consecución de sociedades sostenibles. Esto, además, va en línea del cumplimiento de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; específicamente, los objetivos 10, de reducción de las desigualdades; 11, de ciudades y comunidades sostenibles; 12, de producción y consumo responsables; y 13, de acción por el clima. Esta concepción de sostenibilidad, de usos del tiempo más sostenibles, implica, por tanto, una aproximación holística y transversal.

La primera aproximación de comunidades sostenibles busca la organización de los tiempos para adaptar las distintas infraestructuras y servicios básicos a los usos de la ciudadanía. Así, la movilidad, urbana o interurbana, juega un papel clave: frecuentemente, son las capas de población con menos recursos las que pasan más tiempo en el transporte hacia sus puestos de trabajo o los servicios básicos. Estas infraestructuras acostumbran a encontrarse repartidas por el territorio: en el caso urbano hay una disparidad de acceso a ellos según los barrios y distritos; en el caso rural, los servicios municipales y regionales están pobremente conectados con la disparidad de núcleos de población; y, en ambos casos, obligan a la ciudadanía a desplazarse grandes distancias, ya sea en transporte público o, más frecuentemente, en coche.

A esto hay que añadirle la disparidad de usos de transporte según géneros, donde hombres y mujeres usan el transporte de una forma distinta: entre los hombres suele haber un mayor uso del vehículo privado, mientras que las mujeres usan más el transporte público (Ajuntament de Barcelona, 2021). Además, cabe destacar que las personas trabajadoras domésticas, con frecuencia



mujeres, tienen dificultades de sincronización con los tiempos y las distancias que hay en los lugares de trabajo habituales, tanto dentro como fuera del hogar (Zucchini, 2015).

Por ello, propuestas como la de las ciudades de los 15 minutos y las regiones de 45 minutos son conceptos por explorar: permitirían acercar todos los servicios básicos para la vida diaria de la ciudadanía a una distancia abarcable.

Así, la ciudad de los 15 minutos representa la concepción del espacio urbano como una zona de proximidad, donde los servicios necesarios para la vida están centrados en la accesibilidad de la ciudadanía y no tanto en el transporte, lo que les permite reformular calles e infraestructuras para que se adapten a dichas necesidades (Moreno et al., 2021). El concepto va más allá e implica garantizar el concepto holístico de participación ciudadana y desarrollo social, que serán discutidos más adelante.

Sin embargo, cabe reconocer que la población española no se concentra en grandes núcleos urbanos, sino en ciudades de tamaño medio y, a pesar de ello, tienen una relación natural con los primeros. Esto hace necesario replantear el esquema de servicios y dinámicas de uso de infraestructuras a un nivel superior, que deja desfasado el concepto de área metropolitana (Puig *et al.*, 2020) como simple aglutinador de población. Conseguir regiones o territorios de 45 minutos implica entender, como en las ciudades de 15 minutos, que las infraestructuras básicas para la vida en comunidad dependen de su accesibilidad, y no de los criterios de transporte con el que fueron inicialmente construidas. Entender las regiones de este modo implica la visión de que, desde cualquier punto de una región metropolitana, incluyendo los espacios rurales con los que se interrelaciona, se pueda acceder a todos los servicios, cotidianos y de nivel superior (por ejemplo, grandes hospitales) en transporte público (Estela Barnet, 2021).

En un contexto de crisis energética y emergencia climática, la racionalización horaria de los distintos servicios y usos del espacio público permitiría reducir la huella de carbono colectiva. Por ello, se apuesta por un uso más racional de los horarios de las urbes, como contraposición a las macrociudades, abiertas las 24 horas, que prefieren tener gran parte de sus servicios y comercios abiertos las 24 horas, cosa que carece de sentido al analizar el abastecimiento material o de sustentación de la vida humana y no humana. La racionalización horaria de los distintos servicios, de acuerdo con los usos cotidianos de la ciudadanía y su efecto sobre la salud, permitirían reorganizar el consumo energético y de materiales, estableciendo límites respetuosos con la regeneración natural de los recursos y la demanda real de las poblaciones.

El ritmo del tiempo en los grandes núcleos urbanos, en las periferias de las ciudades y en otras dinámicas poblacionales intensivas también afecta a la salud y a los ecosistemas vivos. De hecho, las poblaciones humanas actuales han sido edificadas a espaldas de la biosfera, de la que depende. Por ejemplo, en los hábitos urbanos actuales, las personas pasan un 90% de su tiempo en espacios interiores (WHO, 2013). Como se ha mencionado, el consumo de recursos que eso implica es innecesariamente elevado. Y hay que tener en cuenta el agravante de que la luz artificial, con un gran componente de luz azul, puede causar en la alteración de los ritmos circadianos humanos y los ciclos hormonales (European Commission, 2012). Por tanto, se vuelve necesaria la planificación urbana para dotar espacios naturales de reposo de proximidad.

Adicionalmente, los criterios mencionados para la sostenibilidad de las comunidades humanas deben tener en cuenta una dimensión más: **la sostenibilidad social y democrática**.

En relación con la sostenibilidad democrática, la falta de tiempo afecta a la implicación de la sociedad y las organizaciones civiles, como apunta el dictamen del Consejo Económico y Social Europeo sobre trabajos y sostenibilidad (Schwartz & Coulon, 2021).

Las políticas públicas deben jugar un rol central en democratizar el acceso al tiempo libre y fomentar la participación y espacios comunitarios, como elementos claves del “derecho al tiempo” como un derecho cívico (Mückenberger, 2011b) y de toda la ciudadanía. La dificultad para compatibilizar acciones sociales y de voluntariado con los trabajos remunerados y de cuidados impide la participación cívica en actividades de asociacionismo (Mohedano et al., 2017). En la forma

en la que está organizada nuestra sociedad, el tiempo es un factor sistémico dentro del modelo social que tiene efectos en la sociedad, las organizaciones y las personas individuales:

1. **A nivel social**, la racionalización horaria permite determinar los tiempos dedicados a cada etapa de la vida cotidiana, incluyendo el tiempo de participación social. Esto permite determinar y fortalecer la capacidad de actuación social.
2. **A nivel organizativo**, permite una mejor organización horaria interna y aumentar la flexibilidad, lo que implica una planificación en las actividades de las distintas entidades.
3. **A nivel individual**, permite la corresponsabilización de las personas en la definición de sus propios horarios de participación social —en su gestión de los usos del tiempo propios de forma autónoma—.

En relación con la sostenibilidad social, las políticas de tiempo contribuyen de forma significativa a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Las políticas de tiempo, por su naturaleza transversal y holística, tienen el potencial de provocar cambios significativos en la sociedad que vivimos y contribuir así al objetivo común.

Esta contribución se puede resumir en cinco puntos:

1. **Terminar con la pobreza de tiempo, que afecta principalmente a las mujeres.** En primer lugar, las políticas de tiempo pueden contribuir al ODS 1 (fin de la pobreza), que incluye el concepto de pobreza de tiempo. Entendemos la pobreza de tiempo como una situación en la que la persona trabaja muchas horas y no tiene la opción de trabajar menos (incluyendo las horas de trabajo remunerado y las horas que se necesitan para tareas domésticas y de cuidado). Algunos de los programas más exitosos de políticas de tiempo, especialmente a nivel local y de empresas, tienen que ver con reducir esta pobreza, que afecta de forma desproporcionada a las mujeres, por medio de políticas de apoyo a las tareas domésticas y de cuidado, permisos retribuidos por los cuidados, políticas de corresponsabilidad y conciliación en el trabajo y cambios en la jornada laboral hacia una mayor compactación de la misma, a fin de liberar horas para el descanso, el ocio y las actividades cívicas.

2. **Racionalizar los horarios, siguiendo nuestro reloj interno.** Una de las reivindicaciones clave en términos de tiempo es conseguir hábitos de tiempo saludables desde el punto de vista de la cronobiología, que implican comida en franjas horarias sanas, disfrutar de suficientes horas de sueño y recibir suficiente luz natural para regular nuestro ritmo circadiano. Desde este punto de vista, una política clave es la reorganización de los horarios de entrada y salida y comidas en los ámbitos educativo y laboral. Esta reorganización implica compactar la jornada laboral, flexibilizar horarios, para permitir la adaptación al ritmo circadiano de cada uno y sus circunstancias personales y familiares, así como repensar los descansos de las comidas, reduciéndolos y moviéndolos a una franja horaria más apropiada.

Este tipo de políticas contribuyen al ODS 3, de salud y bienestar, al reducir interrupciones en nuestro ritmo circadiano y los problemas de salud asociados. También ayudan al ODS 4 (educación de calidad), ya que mejor calidad de sueño y mejor alineamiento con el ritmo circadiano de los niños y adolescentes está relacionada con mejoras en el rendimiento escolar, la capacidad de aprendizaje y la memoria. Además, permite a los padres disponer de más horas para estar con sus hijos e hijas, lo que ha demostrado que ayuda a la reducción del absentismo escolar y la mejora del rendimiento. Por último, apoyan al ODS 8 (crecimiento económico) a través de la mejora de productividad de las personas trabajadoras, siguiendo el mismo mecanismo que la mejora del rendimiento educativo.

3. **Redimensionar las infraestructuras de ciudades y regiones para adaptarlas a los ritmos de la vida diaria de sus habitantes.** Poner el énfasis en la accesibilidad de los servicios, en vez de en el transporte hacia las infraestructuras urbanas y rurales, permite reformular el espacio público para que se adapte a las necesidades de la ciudadanía. Esto permite una reducción de las grandes distancias en los desplazamientos, potenciando modos de transporte más sostenibles basados en la

movilidad personal o el transporte público y, por lo tanto, la reducción de las emisiones contaminantes.

4. **Consumir de manera más responsable.** Si disponemos de mayor tiempo, también seremos capaces de poder ir a comprar comida más fresca y de proximidad y consumir en franjas horarias más saludables, acciones que contribuyen a conseguir el ODS 12 (de producción y consumo responsables).

5. **Eliminar el cambio de hora invierno/verano.** La eliminación del cambio de hora y la elección del huso horario más adecuado también pueden ayudarnos a alinearnos mejor con el horario solar, facilitando un buen funcionamiento de nuestro ritmo circadiano y recogiendo los beneficios asociados a ello.

Las propuestas realizadas buscan obtener los siguientes beneficios para personas trabajadoras, empresas y sociedad:

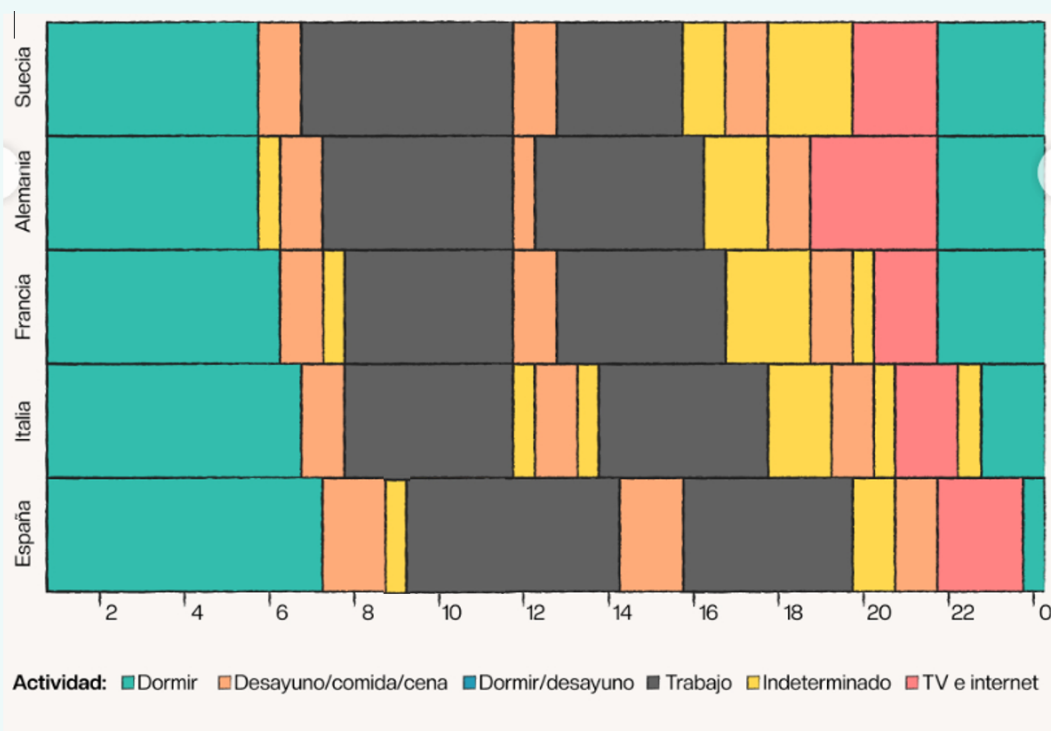
- Reducir y limitar tiempos de desplazamientos.
- Reducir la huella de carbono o consumo energético.
- Fomentar la economía circular.
- Contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Dar valor a dedicar tiempo a la comunidad y a la participación.
- Aumento del tiempo libre.

### 3.4. DIAGNÓSTICO: LA NECESIDAD DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN DE LOS USOS DEL TIEMPO Y UNA RACIONALIZACIÓN HORARIA

#### 3.4.1. JUSTIFICACIÓN Y DATOS PARA UNOS USOS DEL TIEMPO MÁS SALUDABLES Y SEGUROS

- a) **Comparado con el resto de Europa (y el mundo), España tiene una pausa excesiva a la hora de comer, que disminuye la cantidad de tiempo libre por la tarde y retrasa la hora de ir a dormir.** España es el país de la UE con la pausa para comer más larga y más tarde. Las pausas en el trabajo de la población española son excesivamente largas (dos horas en España, mientras que la pausa media del mediodía en Europa es de entre treinta minutos y una hora). Los otros países de la UE, tanto mediterráneos —Italia— como del norte y centro de Europa —Alemania o Suecia—, hacen una pausa más corta. Cabe destacar la gran diferencia de tiempo libre —en España, mucho menor que el resto de países— que hay por las tardes, comparando cualquier otro modelo laboral (Sánchez Sánchez, 2016). Además, estos horarios de comidas y largas jornadas laborales provocan que el tiempo personal y social se tengan que adaptar a ellos: comparando los casos de España e Italia, por ser similares culturalmente, el momento de mayor audiencia televisiva es alrededor de las 21:30 en Italia, mientras que en nuestro país este evento se alarga entre las 22:30 y las 23:00. Así mismo, el tiempo libre italiano se concentra por la tarde, alrededor de las 17:00 y las 19:00, mientras que en España es entre las 18:00 y las 20:00. Evidentemente, esto provoca también que los hábitos de sueño sean distintos: para la población italiana, las horas de sueño mayoritarias se concentran entre las 23:00 y las 7:00, mientras que en el caso español no empieza hasta las 0:00 y dura hasta las 8:00. Finalmente, esto provoca que el inicio de los trabajos también se retrase hasta las 9:00 y las 10:00 en España, mientras que Italia empieza mayoritariamente entre las 8:30 y las 9:00 (Gabaldón-Estevan, 2021).

Gráfico 2: Uso del tiempo en países europeos



**Fuente:** Eurostat. Elaboración propia, utilizando como base Código Nuevo y el Diario.es (2022).

- b) **Las jornadas de trabajo españolas son las que terminan más tarde de la UE.** Un 30% de las personas trabajadoras en España trabaja hasta las 19:00, y alrededor de un 10% permanece en sus trabajos a las 21:00 (INE, 2010 - Última encuesta de usos del tiempo en España disponible).
- c) **España es un país en el que se realizan muchas horas extraordinarias de manera habitual.** Cada semana en España se realizan 6,6 millones de horas extraordinarias semanales (EPA, 1er trimestre 2022), de las cuales el 44% no son remuneradas. Según datos del Ministerio de Trabajo, más del 5% de las personas asalariadas en España hacen horas extras de manera habitual.
- d) **Las personas trabajadoras en España tienen una peor percepción de cómo les afecta su trabajo en la salud mental que en el conjunto de países europeos.** En España, el 38% de la fuerza laboral piensa que su trabajo afecta de forma negativa a su salud, mientras que en Europa es del 25% (Eurofound, 2020a).
- e) **Uno de cada cuatro casos de depresión en España se relacionan por estrés laboral.** El 20% de los casos de depresión en personas trabajadoras a nivel global están motivados por el estrés laboral, que tiene su base en la dedicación de muchas horas al trabajo, entre otras cuestiones (Dragioti *et al*, 2022).
- f) **En España se duerme menos que en el resto de Europa.** En España se duerme alrededor de 20 minutos menos que en los demás países de la zona euro (Fleming, 2019). Esto no solo tiene efectos en la productividad del país —ya que, como demuestra el estudio mencionado, un mayor PIB per cápita alberga un país, más horas de descanso tiene su población—, sino que afecta también a la salud mental. La cronobiología demuestra que la privación del sueño, especialmente en adolescentes (Gradisar *et al.*, 2022), tiene una vinculación clara con la depresión y trastornos de la conducta. De hecho, se calcula que la falta de sueño aumenta un 55% las probabilidades de padecer dichas dolencias (Short *et al.*, 2020).

- g) **Bajo índice de deporte entre la población española en edad laboral.** Alrededor del 50% de la población en edad laboral no dedica ningún día a la semana a practicar deporte durante su tiempo de ocio (INE, 2020). Este dato, en cambio, se reduce al 40% para la media europea (Comisión Europea, 2018). Las personas encuestadas explican que el principal motivo para no practicar deporte es la falta de tiempo.
- h) **Los niños y niñas destinan poco tiempo al juego al aire libre, lo que afecta a sus al equilibrio entre su desarrollo físico y mental, así como en sus capacidades sociales.** En España, cuanto mayor es un niño o una niña (entre 0 y los 12 años), menos tiempo de juego al aire libre tiene. La media de tiempo va disminuyendo de las 1:35 horas de juego (frente 2 horas recomendadas) para niños y niñas de 0 a 3 años hasta los 35 minutos de juego (frente a 1 hora recomendada) para niños y niñas de 10 a 12 años (AIJU, 2020).
- i) **España es el país del mundo donde se toman más tranquilizantes.** Según el informe de 2021 de la Junta Internacional de Fiscalización de Estupefacientes (JIFE, 2021), dependiente de Naciones Unidas, España es el país que más benzodiazepinas consume del mundo. En 2021, un promedio de 110 españoles por cada mil habitantes ha consumido una dosis de benzodiazepinas al día. A España le siguen Bélgica (84 dosis diarias por cada mil habitantes) y Portugal (80 dosis por cada mil habitantes). La Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) recuerda que la propia Agencia Española del Medicamento (AEMPS) confirma este alarmante aumento del consumo de psicofármacos durante la última década. Entre el año 2010 y 2021, el consumo de ansiolíticos, hipnóticos y sedantes aumentó en más de 10 puntos. Y solo entre 2019 y 2021 el aumento ha sido de más de 6 puntos. Los efectos de la pandemia son evidentes.

### 3.4.2. JUSTIFICACIÓN Y DATOS PARA UNOS USOS DEL TIEMPO MÁS IGUALITARIOS Y CORRESPONSABLES

- a) **La pobreza de tiempo en España afecta a más de un 25% de la población, especialmente a mujeres.** La pobreza del tiempo tiene un rostro eminentemente femenino: un 24% de las mujeres en España son pobres en tiempo y, si tienen hijos o hijas, este porcentaje aumenta al 35%. Cuando las personas tienen responsabilidades de cuidados, la pobreza del tiempo aumenta (Vega Rapún *et al.*, 2020).
- b) **Las mujeres tienen tres veces más contratos a tiempo parcial que los hombres en Europa y la razón principal es el cuidado de menores.** En los Estados miembros de la UE, 43 millones de personas estaban empleadas a tiempo parcial (25 % hombres y 75 % mujeres) (Eurostat, 2018). Principalmente, las mujeres mencionaron el cuidado de los niños y otros familiares como una de las razones para elegir un empleo a tiempo parcial; en promedio, el 22,3 % de todas las personas encuestadas afirmaron que esto es una razón principal; sin embargo, solo el 5,3 % de los hombres, pero el 27,7 % de las mujeres.
- c) **Las mujeres en España dedican más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado que los hombres y estas diferencias son mayores que la media de la UE.** El nivel de implicación en los cuidados de familiares es ligeramente superior para mujeres que para hombres en España (40% respecto al 28%) comparado con Europa (37% respecto al 25%), pero destaca que la implicación de las mujeres en las tareas domésticas es superior por mucha distancia a la de los hombres tanto en España (84% respecto al 42%) como en Europa (78% respecto al 32%) (EIGE, 2021).
- d) **Las mujeres en España dedican el doble de tiempo que los hombres a las tareas de cuidados no vinculadas a cuidado de menores.** Las mujeres dedican un tercio de sus horas, e incluso casi el doble si se trata de mujeres entre 45 y 64 años, más que los hombres a tareas de cuidados no vinculadas a sus hijas e hijos (INE, 2020). De hecho, a 31 de agosto de 2022, en España hay 60 275 mujeres bajo el convenio especial de cuidadoras no profesionales de personas en situación de dependencia (Imsero, 2022). Esto representa el

88,7% de los convenios, comparados con el 11,3% de los hombres (7 698 en números absolutos) que aplican en estos convenios. Cabe destacar que la mayoría de estos convenios se aplica a personas entre 51 y 65 años (58%). Extrapolando estos datos a nivel poblacional, podemos ver cómo un 26% del total de las mujeres de entre 45 y 64 años son cuidadoras informales, mientras que solo un 13% de los hombres lo es. La media europea está en el 24% para mujeres cuidadoras y el 15% para hombres cuidadores (European Commission, 2021). Podemos ver, además, como la ratio entre hombres y mujeres cuidadores se equilibra, y el cuidado informal —es decir, no profesional— disminuye 10 puntos porcentuales en los casos que, como Suecia, hay un mayor reconocimiento de los cuidados profesionales de tipo formal y profesional. En España el 26% de mujeres en esta edad es cuidadora informal, mientras que en Suecia es un 16%.

- e) **En España las horas dedicadas a las tareas de cuidados no remuneradas son más altas que en Europa y recaen principalmente en las mujeres.** Las personas que trabajan más de 60 horas en tareas de cuidados, de las cuales por lo menos 30 son no remuneradas, están cerca del 15%, mientras que en un país culturalmente similar a nivel laboral y de horarios como Francia es del 7% (OCDE, 2020). La carga de cuidados recae principalmente en las mujeres, llegando a dedicar 5 horas al día en España, mientras que la media europea es de alrededor de 3:30-4 horas (Eurostat, 2015a).
- f) **Las mujeres tienen una doble carga entre cuidados y jornada laboral.** En España, la carga de cuidados —es decir, las tareas que no son productivas, sino que tienen que ver con el mantenimiento de la vida, también llamado trabajo reproductivo— recae especialmente en las mujeres. Además del trabajo productivo, las mujeres dedican 5 horas al día al trabajo no pagado —es decir, trabajo reproductivo—, mientras que los hombres dedican solo 2:45 horas. En Europa, la carga de cuidados disminuye para las mujeres, llegando a una media de 3:45 horas, mientras que la de los hombres se mantiene a 2:45 (Eurostat, 2015b). Sin embargo, las mujeres europeas siguen encontrando difícil centrarse en el trabajo por causa de responsabilidades familiares (Eurofound, 2021), lo que demuestra que los cuidados siguen recayendo más en las mujeres que en los hombres, incluso en horario laboral.
- g) **Entre la población en edad laboral que no trabaja y tienen menores a su cargo, las mujeres representan el doble que los hombres.** Las mujeres no empleadas que cuidan a hijos e hijas son casi el doble que los hombres: ellas dedican 31 horas a los cuidados, mientras que los hombres en el mismo estado de ocupación dedican tan solo 19 horas (Eurofound, 2021). Cabe recordar que en España hay 1,5 millones de mujeres y 1,3 millones de hombres sin empleo, con datos del segundo trimestre de 2022 (INE, 2022). De hecho, la razón para escoger trabajos a media jornada es el cuidado de hijos e hijas (27% mujeres ante 5,3% hombres a nivel europeo). Esto tiene un efecto en la empleabilidad: en la UE hay un 79% de trabajadores respecto el total de hombres, mientras que solo hay el 67% de mujeres (Eurofound, 2021).
- h) **El 73% del alumnado español estudia en horario intensivo y esto tiene un impacto negativo en las madres.** El 73% del alumnado español estudia con horario compacto, que se concentra sobre todo en la red pública, a pesar de que dicho horario es perjudicial para niños y niñas y tiene un fuerte impacto económico en las familias, especialmente en las madres (Gabaldón-Estevan y Täht, 2020). El déficit de sueño que esto ocasiona favorece la toma de decisiones (por el niño o la niña y/o su entorno) basadas en incentivos o valoraciones no óptimas y, con ello, la presencia de actitudes de riesgo y aumento de accidentes y conductas opositoras (Krause *et al.*, 2017).
- i) **El 30% de las mujeres sin hijos o hijas de entre 25 y 39 años alegan imposibilidad de conciliación familiar como motivo por el que no tienen descendencia** (Esteve y Trebiño, 2019). España tiene uno de los índices de fecundidad más bajos del mundo. La recuperación de la fecundidad en los países nórdicos se ha producido en un contexto donde se han reducido las diferencias de género y se ha fomentado la corresponsabilidad (Goldscheider *et al.*, 2015).



- j) **Los niños y las niñas valoran la cantidad de tiempo libre disponible como ítem clave en su satisfacción con la vida.** Cuando son preguntados, solo la mitad de los niños y las niñas están satisfechos con su tiempo libre. Además, a medida que se hacen mayores, su satisfacción con el uso de su propio tiempo va empeorando (a los 11 años hay un 18,3% menos de satisfechos y satisfechas con este ítem en comparación con los 8 años). Así, los deberes y el volumen de actividades extraescolares dejan poco tiempo libre para hacer cosas que más les satisfacen, como pasar tiempo con su familia, jugar con sus amistades o estar al aire libre (Institut de la Infància de Barcelona, 2022).

### 3.4.3. JUSTIFICACIÓN Y DATOS PARA UNA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO MÁS EFICIENTE Y PRODUCTIVA

- a) **En la mayoría de los contratos europeos entre 2019 y 2020 la media de duración de la semana laboral es de 37,8 horas** (Eurofound, 2021a).
- b) **En el mercado laboral español, las personas trabajadoras tienen una menor autonomía horaria que la media europea.** Solo el 10% de las personas trabajadoras en España puede decidir su propio tiempo de trabajo, mientras que la media europea es del 18% (Eurostat, 2019). Esto va en detrimento no solo del equilibrio entre vida y trabajo de las personas trabajadoras, sino también de la eficiencia y la productividad empresarial, ya que permiten una fuerza laboral más satisfecha y comprometida con las empresas. Además, la flexibilidad horaria permite un mejor ajuste del horario laboral de las empresas a las demandas del mercado y evita la infrautilización de su fuerza de trabajo (Eurofound, 2013).
- c) **Las personas trabajadoras españolas disponen de menor autonomía de su trabajo que la media europea.** Un 33% de la fuerza laboral española no tiene opción de priorizar sus tareas, cuando la media europea es de alrededor del 25% y los casos nórdicos, del 15% (Eurofound, 2020a).
- d) **La percepción de capacidad de conciliación entre vida laboral y personal en España es menor que en la UE.** Un 25% de la fuerza laboral española considera que su trabajo no le deja tiempo para dedicarlo a la familia y a compromisos sociales, mientras que a nivel europeo este porcentaje se reduce al 19% (Eurofound, 2020a). Esta percepción se ve reflejada por los últimos datos: en Europa y desde 2020, tanto trabajadores como trabajadoras ven cómo el trabajo les impide pasar tiempo con su familia (30% en el caso de los hombres y 29% en el caso de las mujeres) (Eurofound, 2021b).
- e) **En España la satisfacción en conciliación entre vida y trabajo es menor que en la UE.** El grupo de población con más carga de cuidados, de 30-49 años, tiene una menor satisfacción respecto a sus usos del tiempo comparados con otros grupos de edad. En España, esta satisfacción es de alrededor de 6 puntos (sobre 10), mientras que en países con una mayor conciliación entre vida y trabajo la media es de alrededor de 7 (OCDE, 2020).
- f) **El mercado español que hace teletrabajo tiene menor flexibilidad horaria que la media europea.** Solo el 16% de las personas trabajadoras españolas con acuerdos de teletrabajo tienen flexibilidad horaria, mientras que este porcentaje aumenta hasta entre el 25% y el 35% en el caso de la mayoría de los países europeos (Eurofound, 2020b).
- g) **El teletrabajo en España es menor que en la UE.** En España, el 70% de las personas en trabajos que podrían virtualizarse no teletrabajan, mientras que la media europea de personas que no teletrabajan es del 50%. Aún queda mucho camino por recorrer para reducir la presencialidad, tanto en España como en Europa, pero nuestro país es el sexto (de veintisiete) con la ratio de mayor presencialidad en los puestos de trabajo (Eurofound, 2021).
- h) **Un 30% de las personas que teletrabajan tiene dificultades para desconectar y sus jornadas laborales se alargan.** Entre el 20% y el 30% de trabajadores con posibilidad de

teletrabajar tiene jornadas más largas, esta figura se dobla en el caso de autónomos.<sup>4</sup> Comparativamente con países como Alemania, Italia o el Reino Unido, en España hay dificultades de desconexión digital; las personas trabajadoras consultan más el correo electrónico (un 59% en comparación con el 30 y 40% de las personas trabajadoras en los países mencionados) (Adecco Group Institute, 2022).

- i) **La fuerza laboral española se forma menos de manera reglada que el resto de países europeos** A partir de los 25 años, el 50% de la población dedica tiempo a actividades de aprendizaje informal, mientras que solo entre los 18 y los 24 años esta cifra se dedica a educación formal. La fuerza laboral sigue formándose a lo largo de la vida, hasta los 54 años, pero no de forma reglada (INE, 2016). A nivel estadístico, el 11% de la fuerza laboral española está en constante formación, mientras que este porcentaje se eleva al 15% a nivel europeo y es incluso mayor, del 25%, en el caso de los países nórdicos (European Parliamentary Research Unit, 2019).
- j) **La fuerza laboral española recibe menos formación pagada por su empresa que la media de la UE.** El 68% de la fuerza laboral española no ha recibido formación pagada por su empresa, mientras que la media se acerca al 50% en la zona euro (Eurofound, 2020a).

#### 3.4.4. JUSTIFICACIÓN Y DATOS PARA UNOS USOS DEL TIEMPO MÁS SOSTENIBLES

- a) **Las personas trabajadoras en España tardan más en llegar a su trabajo que otros países con una similar cultura urbana.** Un 31% de las personas trabajadoras en España tardan más de 30 minutos en llegar a sus puestos de trabajo, estableciéndose en la media europea, pero quedando atrás de otros países de similar cultura urbana, como Grecia o Italia (donde solo un 23% tarda eso) (Eurofound, 2020a).
- b) **30 minutos es el tiempo medio de lo que tarda una persona trabajadora en llegar a su trabajo.** Casi la mitad de la población, independientemente del núcleo urbano donde viva, tarda entre 16 y 30 minutos en llegar al trabajo. En ciudades grandes, de más de un millón de habitantes, más del 20% de la población tarda entre 30 minutos y una hora (INE, 2010).
- c) **Hay diferencia de tiempos en la movilidad hacia el trabajo urbano y rural según género y régimen de trabajo.** A nivel europeo, las diferencias de movilidad dependen de la densidad urbana y se ve incrementada según el género y el régimen de trabajo. Así, tanto autónomos como autónomas destinan menos tiempo en la movilidad hacia el trabajo según si viven en zona urbana, medio-urbana o rural (en hombres, 38, 29 y un minutos respectivamente; en mujeres, 28, 18 y 15) en comparación con las personas trabajadoras por cuenta ajena (49, 43 y 41 minutos para hombres; 42, 38 y 38 para mujeres) (Giménez Nadal *et al.*, 2020).
- a) **Los servicios básicos locales y regionales están demasiado lejos de la ciudadanía española rural.** Mientras que las zonas urbanas tienen unos servicios en la media europea de no más lejos de dos km, las regiones rurales españolas tienen los servicios a unos 12,4 km de media, mientras que la media europea está alrededor de 7,1 km. Esto provoca que la distancia media para acceder a servicios en España es de entre 16 y 30 km desde el núcleo de residencia, con casos de más de 30 km en algunas comunidades (Alloza, 2021).
- b) **El tiempo medio en transporte público es de 30 minutos, con grandes núcleos urbanos como Madrid y Barcelona llegando a los 47 y 37 minutos respectivamente.** Alrededor del 5% de la población experimenta viajes largos en transporte público, aunque en ambas ciudades el porcentaje aumenta al 21% y al 9% respectivamente (Moovit, 2022). El motivo por el bajo tiempo de transporte más allá de las dos zonas más densamente

---

<sup>4</sup> Datos de 2015 de la última Encuesta europea sobre condiciones laborales según aparecen en (Eurofound, 2020b).



pobladas de España es porque el coche sigue siendo el medio favorito de transporte (62%) fuera de estas zonas (Foro de Movilidad, 2022).

- c) **La participación cívica española es inferior que la de otros países, tanto a nivel europeo como respecto a los países de la OECD.** La corresponsabilidad no solo es familiar, sino que implica también la participación democrática y cívica. En España, solo un 10% de la población participa en actividades de voluntariado al menos una vez al mes, mientras que la media de la OECD es del 15% (OCDE, 2015). Observando a la fuerza laboral española, se puede observar que un 6% de mujeres, y un 4% de hombres, tiene implicación en actividades de voluntariado al menos una vez al mes. Este dato se eleva al 12% de mujeres y 11% de hombres si se observa la media europea (EIGE, 2022).
- d) **La población trabajadora española dedicaría más tiempo a actividades de voluntariado si tuviera más tiempo.** La baja implicación en voluntariado por parte de las personas trabajadoras españolas se debe a la falta de tiempo. Cuando se les pregunta al respecto, el 23% de ellos y ellas alegan que se implicarían más en actividades cívicas en caso de disponer de más tiempo, en línea con la media europea (Eurofound, 2016).

### 3.5. CARACTERIZACIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA

#### 3.5.1. FINALIDAD Y ALCANCE DEL ANÁLISIS

El análisis pretende poner de relieve las principales tendencias en la regulación convencional del tiempo de trabajo en España durante los años 2020-2022. Incidiendo principalmente en el tratamiento por parte la negociación colectiva de la jornada de trabajo, horas extraordinarias, tiempos de descanso, flexibilidad de la jornada, permisos y excedencias, así como aquellas otras materias relacionadas con el tiempo de trabajo.

A parte de esta primera finalidad, el análisis realizado ha servido de justificación para algunas de las medidas laborales propuestas.

Con la finalidad de realizar el análisis de la situación de la negociación colectiva en materia de tiempo de trabajo se ha realizado una búsqueda de estudios previos que analizan muestras amplias de convenios colectivos sectoriales y de empresa. Adicionalmente se han revisado datos estadísticos extraídos de algunos informes que también constan en la bibliografía utilizada.

#### 3.5.2. ELEMENTOS CLAVE EN LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

##### A. JORNADA MÁXIMA

En primer término, en relación con la duración máxima de la jornada anual, si bien parece que la jornada máxima pactada, en general, ha tendido a la reducción desde inicios de siglo, durante los últimos diez años se aprecia una ligera tendencia al aumento, llegando a una jornada máxima de trabajo de 1754 horas al año en general en el año 2014 o 1748 horas en 2019. Actualmente la jornada de trabajo máxima anual pactada se sitúa en 1740 horas anuales en el año 2022 (datos hasta abril de 2022), datos no tan buenos como los de los años 2021 (1728 horas) o 2020 (1736 horas), pero sin duda mejores que los del período de 2014 a 2019.

Si analizamos la cuestión por ámbito funcional podemos observar la misma tendencia. El análisis revela que la jornada máxima pactada en el ámbito empresarial siempre es considerablemente menor que la jornada máxima de trabajo anual pactada en los convenios supraempresariales. La jornada máxima anual en los convenios colectivos empresariales en el año 2022 (datos hasta abril) se sitúa en las 1710 horas, no siendo uno de los mejores datos del período si lo comparamos con el que hayamos en el año 2014, con 1705 horas, ni el peor, que lo encontramos en el año 2017 con

1717 horas. En el ámbito supraempresarial el dato es algo más alentador, con 1742 horas, es uno de los mejores datos después de los del año 2021 (1730 horas) y los del año 2020 (1738 horas).

En lo que respecta a la jornada máxima semanal, son menos los convenios colectivos que contienen referencia a este módulo de cómputo de jornada, decantándose la mayoría por regular la jornada máxima anual. En aquellos convenios que sí contienen referencia al citado módulo de cómputo de la jornada se reproducen las mismas conclusiones que las expuestas, la negociación colectiva de ámbito empresarial es más favorable en cuanto a jornada máxima semanal. Una gran parte de los convenios en este ámbito contienen una jornada semanal máxima no superior a 38 horas y media, en el ámbito supraempresarial, la mayoría de los convenios contienen una jornada máxima semanal de entre 38 y 39 horas y media.

## B. FLEXIBILIDAD HORARIA

En materia de flexibilidad horaria, la negociación colectiva encuentra en primer término una regulación de la distribución irregular de la jornada. En relación con esta distribución, llama poderosamente la atención cómo algunos convenios colectivos dejan en manos del empresario esta posibilidad, reduciendo o incluso aumentando el límite del 10% de jornada anual. En lo que se refiere al preaviso previsto legalmente, si bien muchos convenios colectivos se ajustan al mínimo legal de cinco días, algún convenio mejora la cifra, aumentando, por ejemplo, a 7 días el preaviso, posibilitando en algunos casos que la realización de las horas no preavisadas sea de carácter voluntario. En cuanto a la compensación, una gran parte de convenios colectivos prevén que esta se realizará por medio de tiempos de descanso, mejorando en algunas ocasiones el plazo de tiempo en el que deben compensarse, reduciéndolo a cifras inferiores a un año. En este sentido, existen convenios que prevén el disfrute acumulado de estos descansos.

Otras técnicas de flexibilidad horaria se relacionan con las denominadas “bolsas de horas”. En relación con estas, los convenios colectivos establecen diferentes cantidades de horas a disposición de los empresarios, por ejemplo, en el caso de algún convenio colectivo sectorial estatal se establecen 88 horas al año, que se utilizarán en ocasiones puntuales que podrían calificarse de “urgentes”. La negociación colectiva en este sentido se ha centrado en regular el procedimiento concreto para la utilización de estas bolsas de horas, así como el preaviso con el que debe avisarse a las personas trabajadoras, generalmente de cinco días.

De forma más escasa hay algunos convenios colectivos que regulan fórmulas de flexibilidad con la finalidad de satisfacer los intereses de las personas trabajadoras. Estas fórmulas se centran en establecer una obligación de negociar con las personas trabajadoras la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. En algunos convenios de empresa se establecen horarios flotantes, en los que se permite al trabajador una flexibilidad de entrada y salida al trabajo. En este sentido hay diversos tipos de cláusulas, algunas fijan un margen flexible para entrada y salida del trabajo que oscila entre 45 minutos y dos horas, otras dividen la jornada en dos partes, una fija y otra flexible.

## C. HORAS EXTRAORDINARIAS

La tendencia en todos los niveles de negociación es a eliminar o a limitar el uso de esta figura; disponiendo la no realización de cualquier tipo de horas extra o de aquellas consideradas como “habituales”, instando, en algunos casos, a la creación de empleo en vez de recurrir a esta figura. En este último sentido, algún convenio colectivo considera que resulta adecuado crear un puesto de trabajo nuevo cuando en un periodo determinado se realice el número de horas extra equivalentes a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo. Existen convenios colectivos sectoriales que regulan la prohibición de realizar horas extraordinarias en período nocturno. Otros convenios colectivos no limitan directamente la utilización de horas extraordinarias, pero someten su realización a ciertos requisitos, como la comunicación y justificación previa de estas, por ejemplo, ante el comité de empresa o los delegados de personal. En otros casos se requiere para su realización un preaviso por parte de la empresa con 24 horas de antelación, aunque depende. En algún convenio colectivo se avanza un paso más, requiriendo una autorización para la realización de las horas extra.

En relación con la obligatoriedad de la realización de estas horas, usualmente prevalece en los convenios colectivos la voluntariedad, aunque algunos convenios colectivos establecen la obligatoriedad en la realización de estas horas cuando devengan situaciones imprevisibles o ineludibles.

La compensación de las horas extraordinarias es abordada de diferentes formas. Existen convenios colectivos que solo se ajustan a un tipo de compensación, mejorándola. Otros, de ámbito sectorial estatal, establecen que la tipología de compensación se pactará entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa. En el mismo sentido, existen convenios colectivos, de ámbito empresarial, que permiten que esta negociación se realice directamente entre la empresa y la propia persona trabajadora. Algún convenio sectorial estatal ofrece la posibilidad a la persona trabajadora de optar por el tipo de compensación. Excepcionalmente, existen ejemplos de convenios que permiten la acumulación de los descansos durante períodos determinados. Algún convenio colectivo de ámbito sectorial estatal regula especialidades relacionadas con las personas trabajadoras fijas discontinuas y temporales de cara a que estas puedan disfrutar los descansos antes de la interrupción o fin del contrato.

La negociación colectiva prevé que ciertas situaciones son incompatibles con la realización de estas horas, en este sentido, algún convenio colectivo prohíbe a las personas con reducciones de jornada la realización de horas extraordinarias.

#### D. TIEMPO DE DESCANSO

En relación con el descanso durante la jornada de trabajo, los convenios colectivos abordan la duración de este, aumentándolo en ciertas ocasiones a veinte minutos, algún convenio colectivo establece diferentes tiempos de descanso en función de la duración de la jornada. Otros ajustan el modo de disfrute del descanso, estableciendo la franja horaria de descanso o restringiendo la posibilidad de utilización del tiempo de descanso antes de que haya pasado un mínimo de tiempo desde el inicio de la jornada laboral. Existen convenios colectivos que prevén la posibilidad de compensar económicamente el tiempo de descanso. La mayor parte de los convenios consideran el descanso durante la jornada como tiempo efectivo de trabajo. Para las personas trabajadoras con régimen de jornada partida algunos convenios colectivos disponen del descanso mínimo entre los tramos de trabajo, otros establecen la franja horaria específica de descanso. Algún convenio colectivo regula con carácter no acumulativo, en relación con el uso de pantallas de visualización de datos, una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo frente a estos dispositivos.

En la regulación del descanso entre jornadas sucede lo mismo que comentábamos para el descanso durante la jornada, se aprecia una tendencia a la mejora en el número de horas de descanso entre jornadas, pasando de doce a trece horas o catorce horas de descanso entre jornadas, salvo casos excepcionales. La negociación colectiva regula diferentes sistemas de descanso diario en ciertas actividades, permitiéndose la acumulación de descansos y su disfrute no consecutivo. En relación con estos sistemas, existen convenios colectivos que prevén, para aquellas personas trabajadoras que no tienen un día fijo de descanso, que se descanse al menos una vez al mes en domingo.

Son pocos los convenios que abordan el descanso semanal. En este sentido, algún convenio colectivo mejora la regulación legal, aumentando el número de días de descanso a dos. Adaptando la jurisprudencia del Tribunal Supremo existen convenios que prohíben que el descanso semanal y el descanso diario se solapen. Otros permiten, bajo ciertas condiciones, que el descanso semanal no sea consecutivo. Es usual que los convenios colectivos, en determinadas actividades, prevean que el descanso semanal se disfrute de manera diferente, por ejemplo, acumulando este en periodos de hasta 14 días.

En cuanto al descanso anual, sucede algo similar a lo reseñado en relación con el descanso semanal. Son pocos los convenios que abordan la cuestión y los que lo hacen tienden a mejorar el número de días de descanso anual previstos, fijando un número de días concreto o estableciendo una proporcionalidad en relación con el número de días trabajados.

#### E. DESCONEXIÓN DIGITAL

La regulación de la desconexión digital en la negociación colectiva se caracteriza por su falta de homogeneidad. Por un lado, con carácter general, una gran parte de los convenios colectivos que regulan sobre la materia, o bien lo hacen remitiendo a la norma o reproduciéndola. Siendo más concretos en relación con el desarrollo del derecho los convenios colectivos de ámbito empresarial. Por otro lado, algunos convenios y acuerdos sí que concretan el derecho, aportando medidas concretas que propician la efectiva desconexión. Cabe mencionar, sin embargo, que, en este último sentido, muchos redactan estas medidas en términos relativos, como recomendaciones o declaraciones de intenciones, o se acompañan de excepciones redactadas en algunas ocasiones en términos ambiguos. También se hace necesario mencionar que, en gran medida, la regulación convencional del derecho a la desconexión se realiza única o mayoritariamente desde la perspectiva del derecho del trabajador. En sentido contrario, algunos convenios refuerzan la obligación empresarial de adopción de políticas internas de desconexión, detallando incluso el contenido de estas en algún convenio.

#### F. TRABAJO A TURNOS

En relación con el trabajo a turnos, la tendencia es a establecer turnos rotatorios, en algunos casos con un tiempo mínimo de asignación a cada turno, por ejemplo, tres meses. En algunos convenios se prevé una organización mensual de los turnos que se comunicará a la representación de las personas trabajadoras y se expondrá en un tablón informativo un mínimo de cinco días antes de que comience el mes. En cuanto a la compensación por turnicidad, el sistema más abordado por la negociación colectiva se ajusta a incentivos. En menor medida, otros convenios colectivos prevén una compensación mediante descansos. Cabe destacar que algún convenio regula preferencias en la elección de turnos a favor de ciertos colectivos, como personas con menores con discapacidad al cargo. En relación con la duración de la jornada de trabajo, algún convenio prevé una hora adicional de descanso entre jornadas para aquellas personas trabajadoras que trabajen a turnos. También es común que el medio día de descanso semanal pueda separarse para acumularse en periodos de dos o tres semanas o disfrutarse en otro día de la semana.

#### G. TRABAJO NOCTURNO

De igual manera que el trabajo a turnos, el trabajo nocturno se ha regulado con carácter general. La negociación colectiva en conexión con el trabajo nocturno se ha encargado en primer lugar de definir qué se entiende por trabajo nocturno, definiendo las franjas dentro de las cuales se entiende que este se encuentra comprendido, si bien los convenios en este sentido remiten a lo dispuesto en la normativa vigente.

Gran parte de la regulación que efectúa la negociación colectiva sobre el trabajo nocturno se refiere a la compensación de este tipo de trabajo. Cabe mencionar que algunos convenios colectivos prevén un régimen diferente de cómputo tiempo de trabajo, de cara a la compensación, según el número de horas nocturnas trabajadas. En relación con el trabajo nocturno regular, se prevé un incremento salarial, relativo a las horas de trabajo nocturnas, entre un 15% y un 30%, no habiendo consenso sobre si este aumento se refiere al salario base. En algunos casos se prevé la compensación del trabajo nocturno mediante descansos, en este sentido, las fórmulas son variadas, algunos convenios colectivos prevén descanso equivalente a disfrutar durante la siguiente semana, otros prevén medio día de descanso pero no especifican el momento del disfrute.

#### H. EXCEDENCIAS

En la regulación de las excedencias una de las tendencias es a establecer requisitos en relación con la solicitud de estas, lo más común es que esta se solicite por escrito con una antelación, por ejemplo de 30 días. Mismo número de días prevén algunos convenios colectivos para la solicitud de la reincorporación al puesto de trabajo. En ciertos sectores, como el educativo, se establece que las excedencias necesariamente deben solicitarse al finalizar el curso académico. Se prevé en algunos casos la posibilidad de prorrogar algunas excedencias por períodos determinados de tiempo, por ejemplo, seis meses, previa solicitud.

En relación con la excedencia voluntaria, existen convenios colectivos sectoriales que regulan una reserva de puesto durante cierto período de tiempo, para disfrutar de esta reserva de puesto hay convenios que exigen que se justifique el motivo de excedencia. Otros eliminan el plazo máximo de disfrute de esta excedencia. En relación con el derecho preferente de reingreso, algunos convenios facilitan la reincorporación de las personas trabajadoras, permitiéndoles incluso incorporarse a puestos de trabajo de categoría inferior, manteniendo la preferencia para ocupar una vacante de categoría superior.

La regulación de la excedencia por cuidado de hijos y familiares es heterogénea, existen convenios colectivos que amplían el límite máximo para el disfrute de esta excedencia, otros determinan un período de tiempo en el que se puede hacer uso del máximo legal, por ejemplo, desde el nacimiento hasta que el menor cumpla doce años.

Existen convenios colectivos que regulan otras excedencias, por ejemplo, para la realización de estudios relacionados con el cometido profesional del puesto, requiriendo para su solicitud dos años de antigüedad en la empresa.

#### I. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En materia de trabajo a tiempo parcial, la negociación colectiva se ha centrado en gran medida en dos aspectos fundamentales. El porcentaje máximo de horas complementarias pactadas, que usualmente rebasa el porcentaje legal, estableciendo porcentajes de entre un 30% y un 60%, ajustándose en algunas ocasiones a ambos límites. En segundo lugar, el preaviso de estas horas complementarias, estableciendo en algunos casos porcentajes superiores, de hasta 15 días o inferiores, de 24 horas en adelante.

#### J. PERMISOS Y LICENCIAS

Los permisos o licencias son comúnmente abordados en la negociación colectiva, ampliando por ejemplo las situaciones que comprende un permiso o el número de días legalmente previstos por el ET.

Un ejemplo paradigmático es el del permiso por matrimonio. La negociación colectiva considera, en este permiso, equiparable la constitución de parejas de hecho al matrimonio. En cuanto al número de días de licencia, la negociación colectiva oscila entre 17 y 20 días, computado en algunas ocasiones en días laborables y no naturales.

Resulta llamativo cómo en relación con el permiso por fallecimiento por familiar, en algunos convenios colectivos esta ampliación en el número de días de permiso varía en función de la vinculación familiar con el fallecido.

En muchos de los permisos previstos por el ET, la negociación colectiva no aporta demasiado, cabe destacar la tendencia al reconocimiento de un número de días al año retribuidos, de libre disposición por parte de las personas trabajadoras. En este sentido, en algunos casos no se exige más que su solicitud, sin necesidad de justificación alguna; en otros casos, se establecen procedimientos específicos y límites para su solicitud.

En relación con aquellos permisos previstos para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación para el parto, la negociación colectiva apenas incide, estableciendo en algunos casos el procedimiento concreto de justificación de las ausencias. Cabe mencionar que algunos convenios colectivos amplían el elenco de situaciones legales que prevé el artículo 37.3) ET, disponiendo, por ejemplo, un permiso de cuatro horas al año para asistir a consultas de reproducción asistida. Esta situación en otras ocasiones se cubre de forma no retribuida, con permisos de distinta duración por motivos como sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

## 4. OBJETO Y FINALIDADES DE LA LEY

El objetivo de la Ley es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades con el objetivo de equilibrar los usos del tiempo en España que contribuyan directamente a mejorar la salud de las personas trabajadoras, la igualdad, capacidad de conciliación y corresponsabilidad social, la productividad de las empresas y organizaciones y la sostenibilidad medioambiental y social.

En abril de 1919, España fue el segundo Estado del mundo en introducir el decreto de la jornada laboral de ocho horas. Pero desde entonces la sociedad se ha transformado profundamente y el malestar horario vuelve a ser una preocupación de la mayoría. Ahora puede ser el primer país en el siglo XXI en hacer una Ley de usos del tiempo integral, es decir, que no solo establezca los mínimos regulatorios para fomentar la organización del tiempo de trabajo más equilibrada y racional, sino que abarque los usos del tiempo de manera integral. Con esta legislación, España adapta la legislación en los usos del tiempo a los convenios y recomendaciones internacionales, directivas europeas y jurisprudencia de los tribunales europeos y españoles.

La Ley crea un marco de oportunidad para mejorar el malestar, desequilibrio y desorganización actual en los usos del tiempo y establece los mecanismos políticos y legales para implementar y promover una reorganización del tiempo equilibrada, más saludable, igualitaria, productiva y sostenible, que busque un mejor equilibrio de los usos del tiempo de la persona.

Para conseguir estas finalidades, incluye 22 medidas en el ámbito laboral y 84 medidas en otros ámbitos sectoriales clave para la transformación de los usos del tiempo en España (servicios públicos, educación, movilidad, comercio y consumo, oferta audiovisual e investigación). Además, incluye elementos fundamentales para propiciar esta transformación de los usos del tiempo, como son los mecanismos de gobernanza (del Estado y de los municipios), de financiación y evaluación de impacto.

Para conseguir una organización del tiempo más equilibrada es necesario alinear estas medidas laborales con otras medidas multisectoriales y otras palancas de transformación. Por ello, esta Ley se propone como objetivo contribuir, de manera directa o indirecta, a:

1. Actualizar el ordenamiento jurídico español en materia de usos del tiempo y organización del tiempo de trabajo siguiendo las directivas y convenios internacionales aprobados por España.
2. Aumentar los niveles de bienestar social de la ciudadanía y proteger su salud física y mental, especialmente la de las personas en situación de vulnerabilidad.
3. Alcanzar unos niveles más altos de conciliación y corresponsabilidad en la vida familiar, laboral y personal.
4. Garantizar el derecho al tiempo a toda la ciudadanía y reducir la pobreza del tiempo.
5. Mejorar la competitividad de las empresas por medio de la mejora de la productividad.
6. Realizar una distribución más saludable de la organización del tiempo para ajustarla a los ritmos circadianos de las personas.
7. Mejorar el rendimiento educativo.
8. Contribuir a la mejora medioambiental, a la reducción de emisiones contaminantes, sostenibilidad energética para el ahorro de energía derivado de la compactación de horarios y la reducción de los desplazamientos al lugar de trabajo.



9. Contribuir a la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, especialmente a los que tienen un impacto directo con las políticas del tiempo: ODS 1 [fin de la pobreza (de tiempo)], 3 (Salud y bienestar), 4 (educación de calidad), 10 (reducción de desigualdades), 11 (ciudades y comunidades sostenibles), 12 (consumo y producción saludable) y 13 (acción para el clima).
10. Impulsar y apoyar la investigación en usos del tiempo y fomentar su conexión con las políticas públicas.
11. Sensibilizar a la ciudadanía en relación con unos usos del tiempo más saludables, eficientes, igualitarios y sostenibles.
12. Favorecer una mayor participación ciudadana en iniciativas y organizaciones de la sociedad civil y en la gestión de los asuntos públicos.

En el ámbito laboral, con el objetivo de contribución a una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada y saludable, se plantean los siguientes objetivos, los cuales conllevan las siguientes modificaciones al Estatuto del Trabajador:

1. Mejorar la transparencia y previsibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.
2. Racionalizar el tiempo de trabajo.
3. Fomentar una ordenación del tiempo de trabajo saludable y segura, reduciendo los índices de siniestralidad laboral y ausentismo.
4. Contribuir a la productividad de las organizaciones mediante la sostenibilidad y flexibilidad de la ordenación del tiempo de trabajo.
5. Fomento de la ordenación del tiempo de trabajo corresponsable e igualitaria.
6. Impulsar la participación empresarial y social en la ordenación del tiempo de trabajo.

## 5. PROPUESTAS PARA MEJORAR DE MANERA SISTÉMICA LOS USOS DEL TIEMPO EN ESPAÑA

Para contribuir a los objetivos citados en el apartado 4 de este estudio, se proponen las 84 medidas siguientes.

### 5.1. GOBERNANZA PARA EL IMPULSO Y SEGUIMIENTO TRANSVERSAL DE LOS USOS DEL TIEMPO POR PARTE DEL GOBIERNO DE ESPAÑA

#### Objetivos generales

- Establecer los mecanismos de impulso y seguimiento transversal de los usos del tiempo por parte del Gobierno del Estado.
- Sensibilizar a la ciudadanía en relación con unos usos del tiempo más saludables, eficientes, igualitarios y sostenibles, en el espacio de convivencia principal, el municipio, especialmente en las ciudades, favoreciendo la participación ciudadana en iniciativas y organizaciones de la sociedad civil y en la gestión de los asuntos públicos.

#### Propuestas de gobernanza

- A. Creación de una estructura de liderazgo política (Oficina de Coordinación de Políticas del Tiempo) con competencias de carácter transversal, en el seno del Ministerio de la Presidencia o en la Vicepresidencia correspondiente.
- B. Creación de una Comisión Interministerial para la Coordinación de las políticas de usos del tiempo como órgano encargado de realizar la coordinación y el seguimiento, intraadministrativos e interadministrativos, de las actuaciones de las diferentes administraciones.
- C. Creación de una Mesa de Concertación Social para los Usos del Tiempo y Racionalización Horaria, integrado, como mínimo, por agentes sociales más representativos, organizaciones más representativas del colectivo de autónomos y autónomas, grupos parlamentarios, gobiernos autonómicos, la Federación de Municipios de España, organizaciones representativas de la escuela pública, universidades, principales organizaciones de comercio y consumo, principales cadenas públicas y privadas audiovisuales de España.
- D. Creación de un consejo asesor con la finalidad de asesorar al Gobierno en relación con las políticas y actuaciones que tienen una incidencia sobre la organización y el uso del tiempo de la vida cotidiana para avanzar en la implantación de la ley.

#### Propuestas de sensibilización

- A. Impulsar y realizar campañas de sensibilización ciudadana a favor de un cambio cultural en los usos del tiempo que incluyan (además de las ya citadas en las propuestas de este estudio) las siguientes:
  - a. El reconocimiento del papel clave que juegan los ritmos circadianos en la salud física y mental, en la calidad del sueño.
  - b. Los horarios saludables en la infancia y la adolescencia, especialmente focalizándose en el uso de las pantallas y horarios de las comidas y de descanso,

- dirigidas a los estudiantes, familias, profesorado y proveedores de servicios extraescolares.
- c. La realización de práctica deportiva en franjas horarias más saludables.
  - d. La corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, equilibrando la desigualdad existente en la pobreza de tiempos entre hombres y mujeres.
  - e. El valor del tiempo de participación cívica y comunitaria para una democracia y participación más plena.
- E. Creación de premios para las empresas y organizaciones españolas que son promotoras e implementan una nueva cultura de usos del tiempo.
- F. Establecimiento de una estrategia estatal de salud para la incorporación de unos usos del tiempo sanos (tiempo de descanso, horas de sueño, desconexión digital y de pantallas, práctica de deporte y comidas en horas saludables), de acuerdo con los principios de la cronobiología en todo el territorio español.

### **Justificación que enmarcan las propuestas**

Las oficinas de coordinación de las políticas del tiempo ya están implementadas en diferentes regiones y ciudades europeas, especialmente en Francia e Italia. En España, el gobierno catalán creó una oficina de coordinación de las políticas del tiempo y un Consejo Asesor. En octubre de 2022, ha creado un grupo de trabajo interdepartamental para impulsar las políticas del tiempo y una red de empresas y municipios para impulsar el derecho al tiempo en Cataluña.

La sensibilización y concienciación y empoderamiento de la ciudadanía es imprescindible para poder llegar a unos usos del tiempo equilibrados. Actualmente, diferentes administraciones realizan acciones de sensibilización hacia las empresas, organizaciones y ciudadanía. Los gobiernos de Cataluña, Barcelona, Bilbao, Girona tienen premios para dar reconocimiento a las empresas que cada año impulsan acciones innovadoras en relación con unos usos del tiempo equilibrados.

### **Nivel competencial para aplicar estas medidas**

Las propuestas de gobernanza y sensibilización son competencias estatales.

## **5.2. ÁMBITOS SECTORIALES NECESARIOS PARA LA MEJORA DE MANERA SISTÉMICA DE LOS USOS DEL TIEMPO EN ESPAÑA**

Para conseguir una organización del tiempo más equilibrada y saludable es necesario alinear estas medidas laborales con otras medidas multisectoriales y otras palancas de transformación. Por esto, se proponen las modificaciones en los ámbitos siguientes:

### **5.2.1. ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS PÚBLICOS**

#### **Objetivos generales**

- Humanizar los horarios de la agenda política de las personas en cargos electos o puestos directivos a unos horarios equilibrados.
- Ser ejemplo para la ciudadanía y ejercer el liderazgo público en adoptar medidas para mejorar los usos del tiempo y una organización del tiempo de trabajo equilibrada.
- Alcanzar unos niveles más altos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, reduciendo la pobreza de tiempo.

- Realizar una distribución más racional y saludable de la organización del tiempo en la vida cotidiana y ampliar el tiempo de descanso efectivo y de calidad mediante la desconexión.
- Mejorar el servicio a la ciudadanía, potenciando la Administración digital, sin dejar de lado la atención presencial para evitar la brecha digital (teniendo en cuenta la brecha digital por edad y género en el diseño de los servicios), de acuerdo con el Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021-2025.
- Mejorar la productividad y eficiencia de las personas trabajadoras en la Administración General del Estado, consiguiendo así una Administración pública más eficiente.
- Fomentar una mayor coordinación de los usos del tiempo en los municipios con las diferentes actividades realizadas por la ciudadanía.

## Propuestas

### 1. Dirigidas a cargos electos y altos cargos de la Administración General del Estado y las Cortes Españolas:

- a. Establecer la obligación a adelantar la hora de finalización de las ruedas de prensa ordinarias y actos públicos ordinarios convocadas por los altos cargos de la Administración General del Estado y sus gabinetes, para que no terminen más tarde de las 19:00, excepto casos extraordinarios que se justifiquen por una urgencia o por el tipo de público destinado.
- b. Establecer la obligación a facilitar la participación en los actos públicos convocados por los altos cargos de la Administración General del Estado y sus gabinetes destinados a la ciudadanía que se realicen fuera de horario escolar; será obligatorio disponer de la opción de tener un espacio destinado a menores, con una persona educadora, para poder dejar los menores mientras dura el acto.
- c. Establecer un sistema de guardias o turnos para gestionar las urgencias en el fin de semana y en los períodos de vacaciones, facilitando así la desconexión y el tiempo de descanso de parte del equipo que no está de guardia. *Para las personas trabajando en turnos o guardias se debería respetar, como mínimo, las medidas del capítulo 6.*
- d. Racionalizar los horarios de los Plenos, las Comisiones y demás órganos colegiados en las Cortes Españolas. Empezar entre la 9:00 y las 10:00, hacer una pausa para el almuerzo no superior a una hora, entre la 13:00 y las 14:00, y terminar antes de las 19:00. *Nota: Esto es una medida que afectará a los Reglamentos del Congreso y Senado, ambos con rango de ley orgánica. (Ver justificación concreta)*
- e. Promover unas franjas horarias más saludables de las comidas (a poder ser entre 12.30 y 13.30), adelantándolas para sincronizarlos con los ritmos circadianos de las personas trabajadoras.

### 2. Dirigidas al personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos

*Nota: Estas medidas se podrían ampliar a todos los empleados públicos de las diferentes Administraciones Públicas mediante la modificación del el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.*

- a. Adoptar y promover medidas encaminadas a fomentar la flexibilidad pactada y soberanía de las personas trabajadoras, como son:
  - i. Fomentar la implementación de la política de horarios flexibles, tanto en el inicio como en la finalización de la jornada laboral, tal y como establece

la *Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.*

- ii. Anualización de la jornada y fomento de la aplicación de la bolsa de horas.
  - iii. Aprobación del modelo organizativo de trabajo a distancia, allí donde el sector y el puesto de trabajo lo permitan, de acuerdo con la Ley 10/2021 de trabajo a distancia y con perspectiva de género para evitar reforzar desigualdades.
- b. Dotarse de las infraestructuras y herramientas necesarias para responder a estas medidas de mayor flexibilidad y autonomía.
  - c. Promover el trabajo por objetivos que fomente que la persona trabajadora tenga más autonomía para organizar su propio trabajo y horario mientras mantenga los objetivos pactados.
  - d. Promover unas franjas horarias más saludables de las comidas (a poder ser entre 12.30 y 13.30), adelantándolas para sincronizarlos con los ritmos circadianos de las personas trabajadoras. Especialmente, promoviendo una pausa de 30-60 minutos, dentro de la jornada laboral, para las comidas con el horario de verano.
  - e. Adoptar medidas de obligado cumplimiento para la formación de las personas directivas y altos cargos en los usos del tiempo saludables, igualitarios, eficientes, sostenible, como forma de mejora de la productividad.
  - f. Promover la formación al personal de la Administración en cómo tener unos usos del tiempo más saludables, igualitarios, eficientes y sostenibles y crear los materiales de sensibilización que se estimen oportunos.

### **3. Dirigidas a los municipios o agrupaciones de entes locales: Organización del tiempo del municipio**

- a. Establecer la obligación de disponer de Planes de Organización del Tiempo del Municipio, en los municipios o agrupaciones de municipios (como pueden ser Consejos Comarcales o Provincias) superiores a 50 000 habitantes<sup>5</sup> para una coordinación de los horarios del municipio con la vida personal. Este plan debe reconocer tanto medidas hacia la ciudadanía como hacia la organización del propio ayuntamiento y su personal. (Ver justificación concreta)
  - i. Para realizar los planes deberán contar con la participación de la ciudadanía y se podrán realizar por medio de los Pactos del Tiempo, una Mesa de Concertación del Plan de Organización del Tiempo del Municipio.
  - ii. Sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.
- b. Fomentar y promocionar, especialmente para municipios a partir de 30 000 habitantes<sup>6</sup>, de la figura del *Chief Time Officer* (Comisario de Tiempo) u oficinas del

---

<sup>5</sup> Con datos de 2022, implicaría 198 entidades locales, según lo expresado en conversaciones con la Federación Española de Municipios y Provincias durante la elaboración de este estudio.

<sup>6</sup> Con datos de 2022, implicaría 308 entidades locales, según lo expresado en conversaciones con la Federación Española de Municipios y Provincias durante la elaboración de este estudio.

tiempo para asegurar la transversalidad de las acciones y decisiones relacionadas con los usos del tiempo y el seguimiento de estas. (Ver justificación concreta)

- c. Impulsar bancos de tiempo locales como herramientas de cohesión comunitaria. La administración local debe invertir recursos, humanos y/o materiales, para fomentar el establecimiento de bancos, ya sea como proyectos municipales o como proyectos impulsados por la ciudadanía.

#### 4. Dirigidas a la ciudadanía

- a. Garantizar la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública para la mejora de las condiciones laborales relativas a medidas de racionalización horaria y usos del tiempo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 145.1. 1º de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público<sup>7</sup>.

*Nota: se puede exigir como condición de ejecución obligatoria que las empresas tengan el Plan de Mejora de la Organización del Tiempo de Trabajo y Usos del Tiempo que, tal y como se propone en la media 22 del capítulo 6 de este estudio, se planeta que sea un plan obligatorio para las empresas de más de 50 personas trabajadoras.*

- b. Fomenta el aumento y mejora de la implementación de los trámites digitales, formando a la ciudadanía en competencias digitales, promoviendo la cita previa y videollamadas y ofreciendo también la atención presencial para evitar la brecha digital.
- c. Establecer guardias o turnos para gestionar trámites o servicios urgentes, que vayan más allá de los horarios de apertura habitual. *Para las personas trabajando en turnos o guardias se debería respetar, como mínimo, las medidas del capítulo 6 de este estudio.*
- d. Poner las medidas e instrumentos oportunos para que en las Cartas de Servicio se establezcan los compromisos del límite máximo de tiempo de espera y respuesta, tanto por la vía presencial como presencial y virtual.
- e. Poner las medidas e instrumentos oportunos para asegurar que la Inspección de Servicios de cada Ministerio, en la evaluación de las Cartas de Servicio, evalúe anualmente del cumplimiento de los compromisos del límite máximo de tiempo de espera y respuesta, tanto por la vía presencial como presencial y virtual y definir acciones correctoras aplicar en el siguiente año.
- f. Establecer la obligación a todos los servicios a publicar de manera accesible para la ciudadanía todos datos de usos del tiempo para acceder y tramitar a los servicios presencial y virtualmente, y que estos datos estén disponibles poco después de su recogida en una forma que permita su explotación.
- g. Realizar una prueba piloto de una “Caja de pensiones-Fondo de pensiones comunitario”. Basándonos en la experiencia suiza del proyecto “Verein für zeitvorsorge” (“Asociación para la provisión del tiempo”, en su traducción al español), las personas mayores de 55 años participan haciendo servicios de voluntariado a personas mayores a cambio de acumular horas de servicios que se pueden canjear en caso de necesidad durante su jubilación. Dichos servicios se ofrecerán por la siguiente generación de personas mayores de 55 que entrarán en

---

<sup>7</sup> El artículo 145.1. 1º de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, ya incluye las finalidades aspectos relacionados directamente con los usos del tiempo, cuando define “Las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades: (...) la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; (...) la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo”.



el proyecto, y en su defecto, se facilitará por personas profesionales, pagadas por la Administración.

### **Justificación que enmarca las propuestas**

La Administración Pública tiene una labor fundamental en promover y ser ejemplo de unos usos del tiempo equilibrado, inspirando así a empresas, organizaciones y ciudadanía a implementar medidas similares. Por ejemplo, existen países europeos que ya regulan sus horarios ordinarios de Plenos públicos, como son Francia e Italia. En el caso francés, el horario de las sesiones de la Asamblea Nacional y el Senado se compone de tres franjas: uno matinal, de 9:30 a 13:00; uno vespertino, de 15:00 a 20:00; y uno nocturno (solo para casos excepcionales), de 21:30 a 1:00. En el caso italiano, las sesiones de la Cámara de Diputados se dividen en horario diurno (de 10:00 a 13:30 y de 15:00 a 20:00) y en casos excepcionales el horario nocturno (de 21:30 a 24:00). Desde 2016, el Parlamento de Cataluña también cuenta con unos horarios más racionalizados. Las sesiones empiezan a las 9.30h, la pausa de la comida se realiza a las 13.30h y la actividad parlamentaria ordinaria finaliza a las 18.30h.

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, y mejorar los usos del tiempo, los Planes Organización del Tiempo de los Municipios ya están reconocidos como instrumento voluntario en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 22). En la legislación italiana y francesa (2000) se establecía como voluntario, concretamente la Ley Turco (2020) hacía opcional para ciudades italianas de más de 30 000 habitantes, tener Planes de Organización del Tiempo de los Municipios y Oficinas del Tiempo. Estas oficinas siguen activas en ciudades como Milán, Bérgamo o Bolzano. En Francia, la Ley Aubry II, 2000-37, de 19 de enero del 2000, establece la posibilidad de que los municipios de más de 50 000 habitantes, de mutuo acuerdo con el equivalente francés a los consejos comarcales españoles, puedan regular y coordinar el tiempo de las ciudades. Ciudades como Estrasburgo, Rennes, Lille disponen de estos planes y oficinas. Actualmente, a nivel catalán, más de 14 municipios disponen de Pactos del Tiempo, siguiendo la inspiración de la LO 3/2007 y de los municipios franceses e italianos.

En un contexto pospandemia de covid-19, donde muchos servicios y trámites públicos se han digitalizado, es fundamental que se asegure que los tiempos de espera para realizar los mismos se han actualizado de acuerdo con la nueva realidad (trabajo híbrido, cuando sea posible), son conocidos públicos y se respetan. En este sentido, las instituciones italianas ya disponen de indicadores específicos sobre el tiempo en las evaluaciones de las Cartas de Servicio y los publican en las páginas web públicas, para que la ciudadanía pueda conocerlas.

### **Nivel competencial para aplicar estas medidas**

Para los funcionarios y personal al servicio de las Administraciones públicas, es fundamental la Ley de régimen jurídico de las Administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999. Esta Ley sienta las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas en un esquema bases + desarrollo que permite a las Comunidades Autónomas dictar sus propias normas siempre que se ajusten a las bases estatales.

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, regula el régimen jurídico del sector público. Esta Ley nació de la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas creada en 2012. Esta Ley tiene carácter estatal básico, aplicable a todas las Administraciones Públicas. La filosofía de esta Ley es la de que, lejos de constituir un obstáculo para la vida de los ciudadanos y de las empresas, las Administraciones públicas deben facilitar la libertad individual.

Respecto a la medida 1 d, (racionalizar los horarios de los Plenos, las Comisiones y demás órganos colegiados en las Cortes Españolas). Para los electos, la autonomía de las cámaras legislativas remite el reglamento de cada órgano. Por tanto, a los reglamentos del Congreso y del Senado, de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas y de los consejos municipales o provinciales

(aunque, en este caso, sean de elección indirecta, salvo los forales). Lo mencionado para las Diputaciones es extensible a los consejos comarcales y a los cabildos insulares.

## 5.2.2. INVESTIGACIÓN Y DATOS EN USOS DEL TIEMPO

### Objetivos generales

- Disponer, con mayor frecuencia, de datos actualizados oficiales de los usos del tiempo, incluyendo los usos del tiempo del trabajo (remunerado y no remunerado).
- Promover la investigación de usos del tiempo en España y fomentar su aplicación práctica en las políticas y medidas de gestión del tiempo públicas y privadas.
- Promover la evaluación de las políticas públicas desde la perspectiva temporal, un aspecto fundamental para mejorar el diseño de las políticas y avanzar en la actuación integral.

### Propuestas

- A. Establecer por Ley la realización de la Encuesta de Empleo del Tiempo (ETT) de forma periódica y cada 5 años (actualmente se realiza de forma no periódica. Esto permitirá disponer de una periodicidad fija y más periódica de datos oficiales sobre los usos del tiempo que permitan analizar la realidad y las tendencias de cambio, así como realizar encuestas panel que permitan el análisis longitudinal. (ver justificación concreta). Actualmente, esta encuesta se realiza de manera no periódica por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE).
- B. Incluir en la Encuesta de Empleo del Tiempo (ETT) de un simulador del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para el hogar y la comunidad y datos sobre la pobreza del tiempo en España. (ver justificación concreta)
- C. Establecer la obligación de incluir en todas las leyes y en los proyectos de políticas públicas en las que sea relevante, el impacto y la evaluación en los usos del tiempo. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto del contenido de estas.
- D. Incluir indicadores de uso del tiempo en las políticas públicas en los estudios realizados por la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas.
- E. Fomentar la investigación relacionada con los usos del tiempo e impulso en su aplicación práctica en políticas del tiempo.
  - a. Obligatoriedad en que los microdatos de todas las encuestas de empleo de tiempo que están en poder de las administraciones, deberían devenir datos públicos, y estar disponibles en su totalidad poco después de su recogida.
  - b. Impulso de estudios sectoriales y para colectivos sociales para poder valorar el impacto de las políticas implementadas y su efecto sobre la ciudadanía.
  - c. Impulso de actividades que fomenten una visión multidisciplinar y aplicada de la investigación en usos del tiempo y que se conecte con las políticas públicas y sociales de la realidad española.
  - d. Disponer de una convocatoria propia de proyectos de investigación relacionada con los usos del tiempo en España.
  - e. Disponer de un repositorio actualizado de las personas investigadoras y grupos de investigación relacionadas con los usos del tiempo en España.

### Justificación que enmarca las propuestas

- **Respecto a la Encuesta de Empleo del Tiempo (ETT), son diversos países en el mundo que la realizan de manera periódica y con una frecuencia igual o superior a 5 años.** En Estados Unidos se realiza de manera anual. En los Países Bajos, también en una periodicidad de cinco años. En Argentina, en la ciudad de Buenos Aires, de forma quinquenal. A nivel europeo Al contrario de lo que sucede con otras operaciones estadísticas promovidas por EUROSTAT como la encuesta de trabajo EU-LFS o de condiciones de vida EU-SILC, las EET se realizan según un acuerdo que no fija una frecuencia de realización obligatoria a los países. Es competencia de los países realizar sus propias encuestas del tiempo. Actualmente, tanto el instituto catalán de estadística (IDESCAT) como el vasco (EUSTAT), tienen encuestas de usos del tiempo propias con una frecuencia de cada 10 años. En España, la última ETT fue realizada en 2009-2010. La siguiente encuesta está prevista empezar en 2023-2024.
- **Diferentes instituciones ya cuentan con un simulador del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para el hogar y la comunidad.** En Colombia, en 2020, puso en marcha, a través de su Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el simulador de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para el hogar y la comunidad. Con dicha herramienta se permite calcular el tiempo y aporte que hace con el trabajo doméstico que se realiza a diario sin remuneración como, por ejemplo, barrer, cocinar, lavar platos o cuidar de menores de 5 años. Esta herramienta fue desarrollada entre la entidad estadística y la ONG internacional Oxfam. Países como Chile también lo han puesto en su presupuesto e, incluso, organizaciones internacionales como Naciones Unidas o ciudades como Bogotá ya utilizan sus propios simuladores de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

### Nivel competencial para aplicar estas medidas

Es una COMPETENCIA compartida entre el Estado y las Comunidades Autónomas, como describe la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, cuyo TÍTULO primero regula la gobernanza del sistema español de CIENCIA, TECNOLOGÍA e innovación.

### 5.2.3. MOVILIDAD Y SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

#### Objetivos generales

- Contribuir a la mejora medioambiental, a la reducción de emisiones contaminantes y la sostenibilidad y ahorro energético.
- Garantizar el derecho al tiempo tanto en las zonas urbanas como en las rurales del conjunto del país.
- Reducir los desplazamientos innecesarios en transporte.
- Reducir el tiempo de desplazamiento y promover una estrategia para una gestión de la movilidad basada en la dispersión del tráfico para evitar las horas punta actuales.
- Contribuir en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, especialmente a los que tienen un impacto directo con las políticas del tiempo.

#### Propuestas

- A. Obligación de que todos los cargos públicos y personal de la Administración no utilicen el avión para desplazarse siempre que tengan alternativas ferroviarias inferiores a tres horas, salvo en casos excepcionales (ver justificación propia).

- B. Establecer la obligación de disponer de un Plan de Desplazamiento de Empresa (PDE) en los centros públicos y privados con más de 250 trabajadores propios y externos, modificando el Decreto 152/2007, de 10 de julio, de aprobación del Plan de actuación para la mejora de la calidad del aire en los municipios declarados zonas de protección especial del ambiente atmosférico mediante el Decreto 226/2006, de 23 de mayo, que establece la obligatoriedad para personas empresas con más de 500 personas trabajadoras, (ver justificación propia)
- C. Establecer sanciones para aquellas instituciones y empresas obligadas a tener un Plan de Desplazamiento de Empresa (PDE) y que no dispongan del mismo.
- D. Establecer la obligación de los municipios de más de 50 000 habitantes de disponer los planes de sincronización y ordenación de la movilidad a nivel municipal y supramunicipal, considerando el factor tiempo.
- E. Reforzar las políticas de transporte público y/o colectivo para adaptarse a las franjas horarias y reducir el tiempo de desplazamiento, especialmente para municipios inferiores de 50 000 habitantes.
- F. Establecer la infraestructura y los recursos para fomentar los desplazamientos con vehículos no motorizados, como las bicicletas.
- G. Garantizar el acceso a las infraestructuras tecnológicas (fibra óptica, banda ancha, tecnología 5G) para dar seguridad y herramientas al desarrollo económico, sobre todo en las zonas rurales y garantizar un marco de oportunidades territorial.
- H. Promocionar medidas en el avance del modelo de ciudades y regiones de proximidad (ciudad de los 15 minutos y regiones de 45 minutos) que acerquen los servicios básicos no más lejos de un cuarto de hora a pie. Estos servicios deberían incluir servicios de cuidados y también incluir “refugios climáticos”.
- I. Impulso a la elaboración de un informe específico que mida el impacto de los usos del tiempo en la movilidad y que concrete las medidas necesarias de carácter prospectivo para reducir el tiempo de desplazamiento.
- J. Incluir en los mecanismos de gobernanza (Consejo de Desarrollo Sostenible) a personas expertas que aporten la contribución de las políticas del tiempo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y definir acciones concretas de implementación.
- K. Incluir indicadores de uso del tiempo en las políticas públicas en los indicadores de seguimiento de la implementación de los ODS en España.
- L. Fomentar una mirada urbanística que incluya una visión de género y reduzca la contaminación lumínica para facilitar el descanso de las personas.

#### **Propuesta a abordar fuera del marco de la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria**

- M. Eliminar el cambio de hora, que se realiza dos veces al año, siguiendo la propuesta que presentó la Comisión Europea en 2018 (Comisión Europea, 2018).
- N. Adoptar el horario natural (el huso horario natural al que pertenece España) al definir la franja horaria que nos quedamos, ya que es el que ofrece mayor luz solar por la mañana, popularmente conocido como horario de invierno. Para ello, sería necesario derogar la orden de Franco de 16 marzo de 1940 que adelantó la hora unilateralmente de manera provisional. Esto implica que España quedaría en el horario de GMT+1.

#### **Justificación y datos que enmarcan las propuestas**

- a) **Las personas trabajadoras en España tardan más en llegar a su trabajo que otros países con una similar cultura urbana.** Un 31% de las personas trabajadoras en España tardan más de 30 minutos en llegar a sus puestos de trabajo, estableciéndose en la media europea, pero quedando atrás de otros países de similar cultura urbana, como Grecia o Italia (donde solo un 23% tarda eso) (Eurostat, 2020).
- b) **30 minutos es el tiempo medio de lo que tarda una persona trabajadora en llegar a su trabajo.** Casi la mitad de la población, independientemente del núcleo urbano donde viva, tarda entre 16 y 30 minutos en llegar al trabajo. En ciudades grandes, de más de un millón de habitantes, más del 20% de la población tarda entre 30 minutos y una hora (INE, 2010).
- c) **Hay diferencia de tiempos en la movilidad hacia el trabajo urbano y rural según género y régimen de trabajo.** A nivel europeo, las diferencias de movilidad dependen de la densidad urbana y se ve incrementada según el género y el régimen de trabajo. Así, tanto autónomos como autónomas destinan menos tiempo en la movilidad hacia el trabajo según si viven en zona urbana, medio urbana o rural (en hombres, 38, 29 y 21 minutos, respectivamente; en mujeres, 28, 18 y 15) en comparación con las personas trabajadoras por cuenta ajena (49, 43 y 41 minutos para hombres; 42, 38 y 38 para mujeres) (Giménez-Nadal *et al.*, 2020).
- e) **Los servicios básicos locales y regionales están demasiado lejos de la ciudadanía española rural.** Mientras que las zonas urbanas tienen unos servicios en la media europea, de no más lejos de dos km, las regiones rurales españolas tienen los servicios a unos 12,4 km de media, mientras que la media europea está alrededor de 7,1 km. Esto provoca que la distancia media para acceder a servicios en España sea de entre 16 y 30 km desde el núcleo de residencia, con casos de más de 30 km en algunas comunidades (Alloza *et al.*, 2021).
- f) **El tiempo medio en transporte público es de 30 minutos, con grandes núcleos urbanos como Madrid y Barcelona, llegando a los 47 y 37 minutos respectivamente.** Alrededor del 5% de la población experimenta viajes largos en transporte público, aunque en ambas ciudades el porcentaje aumenta al 21% y al 9% respectivamente (Moovit, 2022). El motivo por el bajo tiempo de transporte más allá de las dos zonas más densamente pobladas de España es porque el coche sigue siendo el medio favorito de transporte (62%) fuera de estas zonas (Foro de Movilidad, 2022).
- g) **Respecto a la obligatoriedad de utilizar el tren en lugar del avión para desplazamientos (medida A) ya se ha implementado en otros países europeos y ciudades estatales.** Francia prohibió los vuelos domésticos en abril de 2021 para trayectos que no pueden ser hechos en menos de 2,5 horas en tren, mientras que Austria prohibió en 2020 los vuelos domésticos en trayectos que no puedan ser cubiertos en tren en menos de 3 horas (Wilsher, 2021). Desde 2020, el Ayuntamiento de Barcelona aplica esta medida para desplazarse a distancias inferiores a 1000 kilómetros, que tengan alternativas ferroviarias inferiores a cinco horas.
- h) **En referencia a la obligación por los centros con más de 200 trabajadores propios y externos de disponer de un Plan de Desplazamiento de Empresa (PDE) (medida B) ya se implementa en otras áreas urbana europeas, como en el Plan Director de Movilidad 2020-2025 de la ATM de Barcelona y en otras ciudades europeas como Rennes y Estrasburgo.**
- i) El argumento clave **que justifica la supresión del cambio de hora y quedarse en un horario permanente** es que el desfase y desalineación de los relojes internos **aumenta la privación de sueño** y el llamado 'jetlag social' en la mayoría de la población, lo cual se asocia con **efectos negativos significativos** en la **salud humana**, la **economía** y la **seguridad**, tal como lo demuestra una gran cantidad de publicaciones científicas en revistas internacionales de alto ranking e impacto (Ronnenberg *et al.*, 2019 y TUI, 2022). Aunque el cambio de uso horario es competencia estatal, dado que la Comisión Europea

recomienda coordinación entre los Estados Miembros en abordar esta cuestión, consideramos que debería quedar fuera del ámbito de debate de la ley de los Usos del Tiempo.

### **Nivel competencial para aplicar estas medidas**

La política de protección del medio ambiente es considerada como un componente esencial de las políticas económicas, industriales, agrícolas y sociales de la Unión Europea y de sus Estados miembros. La Unión Europea —desde el Acta Única Europea— tiene una competencia directa y específica en materia de tutela ambiental. Es muy relevante el Título XVI del Tratado de la Unión Europea. El artículo 45.1 de la Constitución española configura un derecho-deber: todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo.

En materia de medio ambiente es clave la actuación sinérgica de las distintas Administraciones públicas.

Las medidas de sostenibilidad, en cuanto afectan a las Administraciones públicas, y son una competencia compartida entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Las medidas urbanísticas son de competencia municipal.

La adopción del huso horario es una competencia estatal, no obstante, la Comisión Europea recomienda la coordinación entre los diferentes Estados Miembros para eliminar el cambio de hora bianual.

## **5.2.4. OFERTA AUDIOVISUAL**

### **Objetivos generales**

- Racionalizar y adelantar los horarios de la oferta audiovisual pública para mejorar el rendimiento escolar y profesional y ampliando el tiempo de descanso efectivo, fomentando una mejor alineación con los horarios audiovisuales públicos de *prime time* (hora de mayor audiencia) con el resto de los países europeos.
- Fomentar un consumo audiovisual responsable y saludable, adaptado a la edad de la persona consumidora.
- Fomentar la prevención de las adicciones con las pantallas, en las redes sociales y/o en los videojuegos, especialmente entre menores y adolescentes.

### **Propuestas**

- A. Crear un Pacto de Estado con el espacio audiovisual para proporcionar la racionalización de la oferta audiovisual, el adelanto del *prime time* (hora punta de mayor audiencia) y la promoción de una programación horaria audiovisual responsable que tenga en cuenta al público objetivo más vulnerable, especialmente menores y adolescentes.

Este Pacto de Estado debería estudiar e incluir, como mínimo, las siguientes medidas:

- a. Avance progresivo de la hora de finalización del *prime time* hasta las 22.30-23.00h, de la programación de los prestadores de servicios de comunicación audiovisual pública.
- b. Promoción del avance progresivo de los horarios de los espacios informativos de los prestadores de servicios de comunicación audiovisual pública



- c. Adelanto de la oferta televisiva pública destinada a un público familiar y/o protagonizada por niños y adolescentes en horario nocturno.
- B. Impulsar un informe específico que mida el uso del tiempo destinado por la población española a consumir oferta audiovisual pública y privada (incluyendo datos de plataformas digitales de contenidos audiovisuales) en un contexto pospandemia del COVID-19. Estos datos deberían ser perfilados en función de la edad.
- C. Impulsar un estudio para saber el grado de respaldo ciudadano que tienen las medidas de racionalización y avance progresivo de los horarios audiovisuales.
- D. Impulsar y realizar campañas de sensibilización ciudadana, tanto en las cadenas de televisión públicas y privadas como en las plataformas digitales de contenidos audiovisuales, a favor de un cambio cultural en los usos del tiempo que incluyan consumo audiovisual y usos de las pantallas responsable y saludable, dirigido tanto a menores, adolescentes, familias y comunidad educativa y sanitaria.

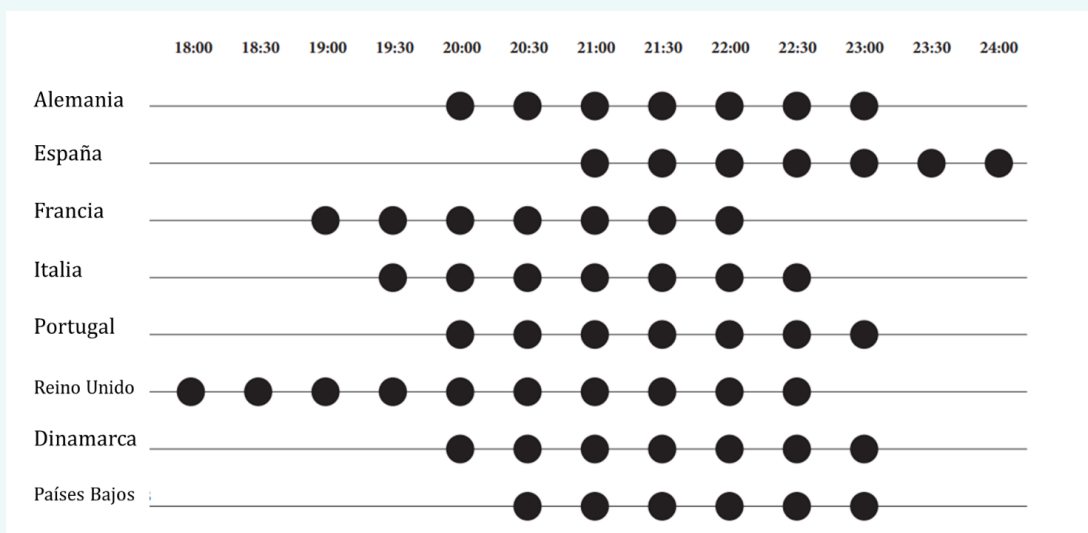
### Propuesta no recomendada dado el contexto económico

- E. Introducir una tasa impositiva para anunciantes en espacios audiovisuales (incluyendo plataformas digitales, redes sociales y otros medios audiovisuales) en franjas horarias nocturnas (incluidos los fines de semana). Según datos de la Federación de Organismos de Radio y Televisión Autonómicos, los ingresos por publicidad están reduciendo a raíz de la crisis económica, por lo tanto, no se considera el momento oportuno para implementar tal medida.

### Justificación y datos que enmarcan las propuestas:

- **España tiene el prime time televisivo más tardío de Europa.** El inicio de la hora de mayor visualización empieza a las 21:00 o 21:30, pero se concentra especialmente entre las 22:00 y 22:30 y se alarga hasta las 24:00. Esto significa un retraso de unas dos horas respecto a otros países del entorno, especialmente los europeos, y tiene su causa, entre otras cosas, en los largos horarios laborales españoles (Pérez, 2021).

Gráfico 3: Distribución del prime time en países europeos.



Fuente: Iniciativa per la Reforma Horària (Berbel, 2015).

- A pesar de lo establecido por la legislación española, **los programas destinados a un público familiar** (por ejemplo, “La Voz Kids”) **exceden el horario infantil y se ubica en el de prime time**. El 85% de los y las menores entre 4 y 9 años ven la televisión en horario de prime time, si bien acompañados y acompañadas de adultos. A pesar de la legislación, que establece el horario infantil hasta las 20:00, los programas de mayor audiencia para niños y niñas se ubican en torno a las 22:00 (Pascual, 2014).
- **En los años 90, en España el prime time se iniciaba a las 21.00 h**. Posteriormente, con las tendencias de alargar la cuota de pantalla se ha ido expandiendo. En 2020, Radio Televisión Española (RTVE) hizo un piloto de adelantar el inicio del prime time a las 22.10 en lugar de las 22.45h.

### Nivel competencial para aplicar estas medidas

Estado y Comunidades Autónomas comparten competencias sobre oferta audiovisual.

## 5.2.5. COMERCIO Y CONSUMO

### Objetivos generales

- Racionalizar los horarios del comercio, ocio y restauración, los cuales en los últimos años han sufrido una gran liberalización horaria.
- Fomentar hábitos de compra y consumo responsable.
- Alcanzar unos niveles más altos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, reduciendo la pobreza de tiempo.

### Propuestas

- A. Restablecer el límite de horas de apertura mínima a 72, tal y como estaba antes de la Ley 1/2004, de 21 de diciembre, de Horarios Comerciales (LHC) (que establece un mínimo de 90 horas semanales) la cual se pueda aumentar en días festivos en caso de zonas de gran afluencia turística.
- B. Avanzar los horarios de cierre del comercio, compactando la pausa del mediodía.
- C. Promover el adelanto de los horarios de cierre de restauración y actividades de ocio.
- D. Impulso de campañas de sensibilización a la ciudadanía para promover un consumo horario más responsable.
- E. Realizar un estudio de los hábitos de compra y consumo de la población española con relación a los horarios postpandemia.
- F. Realizar un estudio sobre la percepción de las personas consumidoras ante una futura racionalización de los horarios comerciales.

### Datos que enmarcan las propuestas:

- **España es uno de los países de la UE en el que cierran más tarde el comercio**. La liberalización horaria se ha extendido los últimos años en todo el continente europeo, aunque en general su horario habitual de cierre es inferior al Español, En Alemania: las tiendas están abiertas de 10:00 a 20:00, con domingos y festivos cerrados; incluso las

tiendas con horario ampliado cierran a las 22:00 o 23:00 y solo abren los domingos por la tarde y ningún festivo. En Austria, los horarios suelen ser de 8:00 a 17:00 de lunes a viernes, mientras que los sábados los comercios abren de 12:00 a 17:00. El caso belga es similar, con la apertura de lunes a viernes de 9 a 18:00 o 19:00 y los sábados solo hasta el mediodía. En Francia, los horarios son entre las 8:00-9:00 hasta las 19:00-20:00. Finalmente, en Italia el horario comercial es de 9:00 a 12:30 por la mañana y 15:30-16:00 hasta las 19:30-20:00 por la tarde (Afedeco, 2014). Además, en España, en 2004 se pasó de una apertura mínima de 72 horas semanales a un mínimo de 90 horas, aumentándose en días festivos en caso de zonas de gran afluencia turística.

- **La mayoría de la ciudadanía está a favor de un horario comercial comprimido entre las 7h y las 19:30.** La ciudadanía, específicamente la catalana, no solo está a favor de la implantación de unos horarios comerciales más saludables (el 76%), sino que el 51,8% de las personas consumidoras está de acuerdo en implementar el horario mencionado (Agència Catalana de Consum, 2021).
- **La percepción de capacidad de conciliación entre vida laboral y personal en España es menor que en la UE.** Un 25% de la fuerza laboral española considera que su trabajo no le deja tiempo para dedicarlo a la familia y a compromisos sociales, mientras que a nivel europeo este porcentaje se reduce al 19% (Eurofound, 2020a). Esta percepción se ve reflejada por los últimos datos: en Europa y desde 2020, tanto trabajadores como trabajadoras ven cómo el trabajo les impide pasar tiempo con su familia (30% en el caso de los hombres y 29% en el caso de las mujeres) (Eurofound, 2021b).
- **Las jornadas de trabajo españolas son las que terminan más tarde de la UE.** Un 30% de las personas trabajadoras en España trabaja hasta las 19:00, y alrededor de un 10% permanece en sus trabajos a las 21:00 (INE, 2010).

#### Nivel competencial para aplicar estas medidas

Los horarios comerciales dependen, en parte, del Estado (Ley 1/2004, de 21 de diciembre) y en parte de las Comunidades Autónomas.

### 5.2.6. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

#### Objetivos generales

- Mejorar el rendimiento educativo, especialmente de la infancia y la adolescencia.
- Mejorar la salud y el bienestar social del conjunto de la comunidad educativa y universitaria.
- Asegurar el tiempo libre en la infancia y la adolescencia, tal y como establece la [Convención Internacional de los Derechos de los Niños y de las Niñas](#) de UNICEF.

#### Propuestas

##### En el ámbito de horario escolar (educación obligatoria: primaria y secundaria)

- A. Impulsar y fomentar la coordinación con las comunidades autónomas para fomentar unos horarios escolares basados en los principios de salud, rendimiento escolar, equidad para todo el alumnado, fomento del tiempo libre del alumnado y que contribuyan a una mayor flexibilidad y adaptabilidad para la conciliación laboral y familiar.
- B. Realizar un estudio del impacto para el alumnado y las familias del horario intensivo durante todo el año en las escuelas.

- C. Acomodar la jornada escolar, especialmente del tiempo destinado a la comida del mediodía, en la franja horaria más saludable posible (recomendando entre las 12:00 y las 14:00).
- D. Adelantar los horarios de la actividad extraescolar con el objetivo de respetar el tiempo de convivencia familiar de tarde y por la noche, así como el tiempo de descanso.
- E. Ampliar el horario de apertura de los centros educativos de 8:00 a 18:00 con la intervención de un equipo pluridisciplinar de educadores. Este horario se distingue del horario laboral de los docentes, ya que en un proyecto de educación a tiempo completo el horario del personal docente se complementa con la incorporación de otros profesionales y educadores para cubrir el horario total de apertura de centros. La codocencia puede, entre otras cosas, facilitar horarios distintos y complementarios entre los docentes y con los educadores y otros profesionales.
- F. Delimitar el tiempo máximo del alumno en el centro educativo. Un proyecto de educación a tiempo completo no puede ir en detrimento del descanso ni del tiempo familiar y libre de los niños (un máximo de ocho horas diarias y que excepcionalmente por motivos familiares se pudiera alargar). Un proyecto educativo a tiempo completo debe comprender un máximo de estancia del alumnado en el centro y en las actividades realizadas fuera y vinculadas al proyecto educativo de centro.
- G. Determinar un horario lectivo obligatorio de acuerdo con los ritmos circadianos. No empezar antes de las 9:00 y no más tarde de las 10:00 (especialmente, para los adolescentes), realizar una pausa para comer entre 12:00 y las 14:00 y continuar por el horario lectivo en las primeras horas de la tarde.
- H. Reducir progresivamente las horas lectivas y progresividad según la edad. Reducir el tiempo dedicado a los deberes escolares, fuera del horario lectivo, especialmente en la etapa infantil y primaria.
- I. Promover el descanso dentro del horario del centro educativo. Haciendo pausas cada dos horas de actividad y asegurando tiempo para la siesta en la etapa infantil (hasta los cinco años).
- J. Incluir en el horario del centro una oferta de actividades opcionales que enriquezcan el proyecto educativo (lectivo y no lectivo) y la personalización educativa.
- K. Gradualizar y redistribuir las semanas de descanso del calendario escolar durante el año, para evitar menor tiempo de desconexión.
- L. Asegurar un buen sistema de becas comedor o tarificación social, especialmente para el alumnado con mayor vulnerabilidad económica.
- M. Introducir el concepto de uso saludable del tiempo dentro del curricular escolar.
- N. Incluir en el consejo escolar del centro a un/a pediatra / enfermero/a del centro de atención primaria que corresponda por zona.

#### **En el ámbito de formación postobligatoria y formación a lo largo de la vida**

- O. Redistribuir los descansos para garantizar las comidas en una franja horaria saludable. Facilitación y promoción de unas franjas horarias más saludables.
- P. Determinar unos usos horarios en la educación postobligatorios de acuerdo con los ritmos circadianos, evitando terminar pasadas las 18:00 de la tarde.
- Q. Promover el descanso dentro del horario de estada en el centro educativo. Haciendo pausas cada dos horas de actividad.

- R. Realizar un estudio sobre los horarios y usos del tiempo en las universidades españolas.
- S. Realizar campañas de usos del tiempo saludables en las universidades y centros de formación continuada.

### Justificación y datos que enmarcan las propuestas

- **El 73% del alumnado español estudia en horario intensivo y esto tiene un impacto negativo en las familias y en el rendimiento escolar.** El 73% del alumnado español estudia con horario compacto, que se concentra sobre todo en la red pública, a pesar de que dicho horario es perjudicial para niños y niñas y tiene un fuerte impacto económico en las familias, especialmente en las madres (Gabaldón-Estevan y Täht, 2020).
- **Los niños y las niñas valoran la cantidad de tiempo libre disponible como ítem que están menos satisfechos con la vida.** Cuando son preguntados, solo la mitad de los niños y las niñas están satisfechos con su tiempo libre. Además, a medida que se hacen mayores, su satisfacción con el uso de su propio tiempo va empeorando (a los 11 años hay un 18,3% menos de satisfechos y satisfechas con este ítem en comparación con los ocho años de edad). Así, los deberes y el volumen de actividades extraescolares dejan poco tiempo libre para hacer cosas que les satisfacen más, como pasar tiempo con su familia, jugar más con sus amistades o estar al aire libre (Institut de la Infància de Barcelona, 2022).
- **España tiene más horas lectivas que la media de UE y OCDE, aunque el rendimiento académico está por debajo de la media de la OCDE y la UE.** En primaria, con 792 horas anuales de instrucción, España está en la media de Europa y OCDE; en cambio, en secundaria, con 1056 horas anuales, es uno de los países con mayor carga lectiva (Eurydice, 2021). Los alumnos españoles de 15 años han bajado 4,5 puntos en Matemáticas y hasta 9,5 puntos en Ciencias en el informe internacional PISA 2018 respecto al de 2015 y siguen por debajo de la media de la OCDE. España se sitúa en 477 puntos en Lectura en PISA 2018, por debajo de la OCDE (487) y de la UE (489) (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2018).
- **España es de los países que más tiempo dedica a hacer deberes escolares en casa dentro de la OCDE.** Según evidencia el último Informe PISA, los alumnos españoles dedican 6,5 horas a la semana a la realización de tareas en casa. La media de los países de la OCDE se sitúa en las 4,8 horas.
- **Mayor duración de las vacaciones de verano que los países del centro de Europa.** La duración de las vacaciones de verano varía significativamente entre países, desde las seis semanas en algunos Estados federados alemanes, Países Bajos, Reino Unido y Liechtenstein, hasta las trece de Albania, Letonia, Portugal, Italia y Turquía o las quince de la primaria en Bulgaria. En España hay once semanas de vacaciones, una pausa extensa, como en el resto de los países mediterráneos (De Lel, 2021).
- **Propuesta de horarios escolares en clave de educación a tiempo completo, sigue el modelo de éxito de los “centros abiertos” de Portugal** y está basada en la propuesta de la Fundació Bofill (Fundació Jaume Bofill, 2019). También hay diferentes ciudades españolas, como Barcelona, e internacionales como Rennes (Francia) y Bolzano (Italia), que mantienen los patios de las escuelas abiertos muchas más horas de las lectivas.

### Nivel competencial para aplicar estas medidas

El artículo 27 de la Constitución (en adelante, CE) determina los rasgos esenciales de lo que podría denominarse el modelo normativo de educación. Las competencias sobre educación están repartidas entre el Estado y las Comunidades Autónomas. En general, los horarios escolares son competencia de las Comunidades Autónomas que pueden ser motivadas desde la Administración General del Estado. El precepto constitucional clave en relación con ese reparto competencial es el artículo 149.1.30 (pero hay otros preceptos constitucionales que afectan también a dicha

distribución, como los arts. 149.1.1, 149.1.15, 149.1.18 e incluso 81.1). Las competencias de las Comunidades Autónomas en la materia provienen, indirecta o implícitamente, del margen que existe en el artículo 149.1.30 CE y de la cláusula del artículo 149.3 CE, y directamente y explícitamente, solo de los Estatutos de Autonomía.

Las materias que incidan en la formación a lo largo de toda la vida (*long-life learning*) responden a la autonomía de las universidades y demás centros educativos, que pueden ser incentivadas desde las Administraciones públicas.

### 5.3. MECANISMOS DE FINANCIACIÓN DE LA LEY

- A. Establecer el compromiso del Gobierno de España en destinar recursos públicos al impulso de políticas y medidas de convergencia necesarias, incluyendo como mínimo:
  - a. Financiación para la Oficina de Coordinación de Políticas del Tiempo.
  - b. Financiación para los municipios para los Planes de Organización del Tiempo del Municipio.
  - c. Financiación para las empresas para el Plan de Mejora de la Organización del Tiempo de Trabajo y los Usos del Tiempo de las empresas.
  - d. Financiación de los estudios referenciados en esta Ley
  - e. Financiación de la Encuesta de Empleo del Tiempo (ETT) cada 5 años y de la convocatoria propia de proyectos de investigación relacionada con los usos del tiempo en España.
  - f. Medidas de impulso a las empresas para fomentar la transformación de los usos del tiempo.
  - g. Financiación de la prueba piloto “Caja de pensiones-Fondo de pensiones comunitario”.

### 5.4. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA LEY

Para la correcta implementación del contenido de esta Ley, el Gobierno encargará los informes necesarios a partir de la tramitación de las leyes o propuestas sectoriales en un período de tiempo acordado con el Congreso, el Senado o las comisiones competentes.

El seguimiento técnico de las medidas propuestas será hecho por parte de la Oficina Técnica de Coordinación de Políticas del Tiempo de España, que puede actuar en coordinación con los distintos órganos sucedáneos a nivel autonómico o municipal.



## 6. PROPUESTAS DE MEDIDAS LABORALES PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Tal y como se ha mencionado, con la voluntad de alcanzar una ordenación del tiempo del trabajo equilibrada que contribuya a mejorar la salud de las personas trabajadoras, la igualdad, capacidad de conciliación y corresponsabilidad social, la productividad de las empresas y organizaciones y la sostenibilidad medioambiental y social, a continuación, se proponen 22 medidas laborales, organizadas en torno a los siguientes seis objetivos estratégicos:

1. Transparencia y previsibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.
2. Racionalización del tiempo de trabajo.
3. Ordenación del tiempo de trabajo saludable y segura.
4. Sostenibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo para contribuir a la productividad de las organizaciones.
5. Ordenación del tiempo de trabajo corresponsable e igualitaria.
6. Participación empresarial y social en la ordenación del tiempo de trabajo.

Es importante destacar que las medidas laborales propuestas se refieren exclusivamente a la relación laboral general, dejando de lado la regulación referente a las jornadas especiales o a las relaciones laborales especiales.

### 6.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: TRANSPARENCIA Y PREVISIBILIDAD EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El primer objetivo estratégico de la ordenación del tiempo de trabajo es la transparencia y previsibilidad del tiempo de trabajo. A tal fin, se proponen las siguientes cuatro medidas laborales:

1. Modernizar la definición de tiempo de trabajo, prever expresamente las situaciones que tienen la consideración de tiempo de trabajo y regular las guardias de disponibilidad.
2. Especificar la obligación empresarial de información sobre las condiciones de trabajo.
3. Regular explícitamente el horario.

A continuación, se desarrollan las distintas medidas laborales propuestas, incluyendo una explicación y justificación de las medidas, así como una propuesta de modificación normativa.

#### MEDIDA 1. MODERNIZAR LA DEFINICIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO, PREVER EXPRESAMENTE LAS SITUACIONES QUE TIENEN LA CONSIDERACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO Y REGULAR LAS GUARDIAS DE DISPONIBILIDAD

##### **Objeto de la propuesta**

Modernizar la definición de tiempo de trabajo para incluir en el Estatuto de los Trabajadores la definición más amplia de tiempo de trabajo de la Directiva 2003/88/CE sobre ordenación del tiempo de trabajo, según la cual se considera tiempo de trabajo el tiempo durante el cual la persona

está a disposición de la empresa y sujeta a sus instrucciones y en el ejercicio de sus actividades o funciones.

Asimismo, prever expresamente en la norma qué situaciones tienen la consideración de tiempo de trabajo. En concreto, siguiendo la jurisprudencia reciente, se propone incluir expresamente la consideración de las siguientes situaciones como tiempo de trabajo:

- I. Los trayectos entre el domicilio de la persona trabajadora, o su centro de trabajo habitual, y el lugar de prestación de servicios distinto al centro de trabajo habitual, así como los trayectos realizados por las personas trabajadoras sin un centro de trabajo habitual entre su domicilio y los lugares de prestación del primer y último servicio de su jornada diaria.
- II. Los períodos de formación obligatoria a iniciativa de la empresa, incluso si dicha formación se imparte fuera de los locales de la empresa y en un horario distinto al horario habitual de trabajo.
- III. Las guardias de disponibilidad presenciales en el lugar o centro de trabajo, con independencia de la intensidad del trabajo que se despliegue durante la guardia.
- IV. Las guardias localizadas no presenciales cuando, aun sin exigirse la presencia en un lugar determinado, la persona trabajadora esté obligada a estar disponible y localizable y a atender al trabajo en un período de tiempo que limite notablemente su libertad ambulatoria y sus posibilidades de dedicar su tiempo al descanso y a actividades personales.
- V. Los eventos con clientela u otras actividades organizadas por la empresa, incluso cuando sean organizados fuera del horario habitual de trabajo y aun cuando la asistencia a las mismas resulte voluntaria para las personas trabajadoras, salvo que se trate de eventos o actividades de contenido estrictamente lúdicos o sociales y no dirigidos, en todo o en parte, a la clientela de la empresa.

Finalmente, se propone regular expresamente las guardias de disponibilidad. En concreto, establecer que la realización de guardias de disponibilidad presenciales y localizadas no presenciales deberán preverse por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, debiéndose fijar un número máximo de horas de guardias localizadas no presenciales, aun cuando no tengan la consideración de tiempo de trabajo.

### **Propuesta de modificación normativa**

Propuesta de redacción del artículo 34.5 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“Se considera tiempo de trabajo a todo período durante el cual la persona trabajadora permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y sujeta a sus instrucciones, y en ejercicio de su actividad o funciones.”

Tendrán la consideración de tiempo de trabajo, entre otros, los siguientes períodos de tiempo:

1. Los trayectos entre el domicilio de la persona trabajadora, o su centro de trabajo habitual, y el lugar de prestación de servicios distinto al centro de trabajo habitual, así como los trayectos realizados por las personas trabajadoras sin un centro de trabajo habitual entre su domicilio y los lugares de prestación del primer y último servicio de su jornada diaria.
2. Los períodos de formación obligatoria a iniciativa de la empresa, incluso si dicha formación se imparte fuera de los locales de la empresa y en un horario distinto al horario habitual de trabajo.
3. Las guardias de disponibilidad presenciales en el lugar o centro de trabajo, con independencia de la intensidad del trabajo que se despliegue durante la guardia.
4. Las guardias localizadas no presenciales cuando, aun sin exigirle la presencia en un lugar determinado, la persona trabajadora esté obligada a estar disponible y localizable y a atender al trabajo en un período de tiempo que limite notablemente su libertad

ambulatoria y sus posibilidades de dedicar su tiempo al descanso y a actividades personales.

5. Los eventos con clientela u otras actividades organizadas por la empresa, incluso cuando sean organizadas fuera del horario habitual de trabajo y aun cuando la asistencia a las mismas resulte voluntaria para las personas trabajadoras, salvo que se trate de eventos o actividades de contenido estrictamente lúdico o social y no dirigidas, en todo o en parte, a la clientela de la empresa.

La realización de guardias de disponibilidad presenciales y de guardias localizadas no presenciales deberá preverse por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla. El convenio colectivo o acuerdo de empresa deberá establecer un número máximo de guardias localizadas no presenciales, aun cuando estas no tengan la consideración de tiempo de trabajo efectivo”.

### **Justificación de la propuesta**

La presente propuesta de definición del concepto de tiempo de trabajo supone asimilar el concepto a la definición incluida en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos del tiempo de trabajo (artículo 2.1). Asimismo, esta propuesta pretende arrojar mayor certidumbre respecto la consideración como tiempo de trabajo en supuestos concretos (como, por ejemplo, guardias de disponibilidad), incorporando la jurisprudencia del TJUE, vertida, entre otras, en sus Sentencias de 10/09/2015 (C-226/14 Tyco), de 09/09/2003 (C-151/02 Jaeger) o de 21/02/2018 (C-518/15, Matzak).

Adicionalmente, la propuesta incorpora los criterios establecidos en los instrumentos de la OIT [(Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo de 2018<sup>8</sup> garantizar un tiempo de trabajo para el futuro, (párrafo 758)] y en los trabajos de la comisión sobre el futuro del trabajo, la Declaración del Centenario de la OIT y en el llamamiento de la CIT 20121 para una acción global (punto 11 B a.). En esta misma línea, la “Guía para usos del tiempo de trabajo de la OIT” considera esencial revisar las definiciones de nuevas situaciones considerando la necesidad de promover la salud y la seguridad, aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas, ser conveniente para la familia para mejorar el equilibrio entre el trabajo y su vida privada, promover la igualdad de género y facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo.

### **Consideraciones en torno a su aplicación**

Además de la medida propuesta, se recomienda la revisión de la normativa en materia de tiempo de trabajo del régimen jurídico de las personas trabajadoras del hogar familiar. En este punto es interesante ver la publicación de la Organización Internacional del Trabajo “The legal regulation of working time in domestic work” (McCann & Murray, 2010).

## **MEDIDA 2. REFORZAR LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESENCIALES**

### **Objeto de la propuesta**

Modificar el artículo 8.5 ET para reforzar la obligación de la empresa de informar respecto de las condiciones laborales esenciales, destacando la información en materia de tiempo de trabajo, independientemente de la duración de la relación laboral.

---

<sup>8</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 107.<sup>a</sup> reunión, 2018 Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución; Informe III Parte B).

La medida propuesta tiene como fin trasponer la Directiva 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, así como ampliar los derechos de información en el caso de horarios variables y trabajo a turnos.

Correlativamente, se propone introducir un nuevo derecho en el listado de derechos básicos de las personas trabajadoras del artículo 4 ET.

### Propuesta de modificación normativa

#### Propuesta de redacción del artículo 4.2 h) ET:

**“h) Derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles”.**

Propuesta de redacción del artículo 8.5 ET:

“ la empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos que se establezca reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito. Si la información no se ha proporcionado previamente, debe proporcionarse individualmente a la persona trabajadora en uno o más documentos entre el primero y el séptimo día de la relación laboral, así como actualizarse ante cualquier cambio.

Entre las condiciones laborales esenciales, se incluyen las siguientes:

- a) Identidad de las partes de la relación laboral. En caso de personas cedidas por Empresas de Trabajo Temporal, la identidad de la empresa usuaria.
- b) El lugar de trabajo. A falta de lugar de trabajo fijo o principal, el principio de que la persona trabajadora está empleada en diferentes lugares o puede determinar libremente su lugar de trabajo, así como la sede o, en su caso, el domicilio de la empresa.
- c) El cargo, grado o categoría de trabajo o una breve descripción del trabajo.
- d) La fecha de comienzo de la relación laboral.
- e) En caso de un contrato de duración determinada, la fecha o causa de finalización, así como la duración prevista.
- f) En su caso, el pacto, la duración y condiciones del período de prueba.
- g) La remuneración, incluido el salario base inicial y, en su caso, cualesquiera otros complementos salariales, así como su periodicidad y método de pago.
- h) La duración de la semana laboral ordinaria, diaria y semanal, así como la forma de registro de jornada, cualquier acuerdo relativo a horas extraordinarias y su remuneración.
- i) En el caso de horarios variables o trabajo a turnos, la empresa debe informar sobre: (i) el principio que el horario es variable o el trabajo es por turnos, (ii) los distintos horarios en los que la persona trabajadora puede ser requerida a trabajar, (iii) el preaviso mínimo en que la empresa debe informar de cualquier cambio de horario y/o turno, y (iv) los criterios de asignación de cuadrantes horarios y turnos, incluyendo, en su caso, el acuerdo sobre cambios de turnos o la posibilidad de elegir horario o turno.

- j) Si la jornada de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, la empresa debe informar sobre: (i) el principio que la jornada es imprevisible, (ii) el número mínimo de horas garantizadas, (iii) la remuneración fuera de horas garantizadas, (iv) las horas y días de referencia que se puede exigir trabajo, (v) el período mínimo de preaviso a que tiene derecho antes del comienzo de la tarea, y (iv), en su caso, el plazo de cancelación. En ausencia de referencia al número mínimo de horas garantizadas, se presume una cantidad mínima de horas de trabajo retribuidas equivalente a la media del mes anterior, salvo prueba en contra. Si la empresa requiere trabajo fuera de las horas y días de referencia y/o sin cumplir el preaviso mínimo, la persona trabajadora tendrá derecho a rechazar la tarea sin sufrir consecuencia desfavorable alguna. La empresa no podrá cancelar una tarea previamente asignada, salvo que cumpla con el preaviso de cancelación fijado convencional o contractualmente. En caso de incumplimiento de dicho preaviso, a la persona trabajadora le corresponderá una indemnización por la cancelación tardía de la tarea, según fije el convenio o el contrato de trabajo.
- k) La cantidad de vacaciones remuneradas y la modalidad de atribución y determinación.
- l) En su caso, el derecho a formación que proporciona la empresa.
- m) El o los convenios colectivos aplicables.
- n) El procedimiento en caso de terminación de la relación laboral, incluyendo los requisitos formales y plazos de preaviso.
- o) Cuando sea responsabilidad de la empresa, la identidad de las instituciones de Seguridad Social que reciben las cotizaciones sociales derivadas de la relación laboral, así como cualquier protección en materia de Seguridad Social ofrecida por la empresa”.

### **Justificación de la propuesta**

El objeto de esta propuesta es ajustar la normativa española a la Directiva 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea que establece la obligación de la empresa de informar a las personas trabajadoras respecto de las condiciones laborales esenciales. Adicionalmente, la propuesta prevé ampliar los derechos de información incluidos en la Directiva y dotar de mayor amplitud a la obligación de informar sobre el tiempo de trabajo, incorporando referencias expresas al horario variable y trabajo a turnos, sujetos a mayor variabilidad en la configuración del tiempo de trabajo.

La transparencia y la información sobre el tiempo de trabajo es fundamental en el ejercicio de los derechos derivados y se ajusta a una tendencia progresiva de mantener la información de las personas trabajadoras. La mayoría de los instrumentos de la OIT sobre horas de trabajo (Convenios N.º 1 y 30 y Recomendación N.º 116), descanso semanal (Convenios N.º 14 y 106 y Recomendación N.º 103), sobre las vacaciones pagadas (Convenio N.º 132 y Recomendación N.º 98), sobre el trabajo nocturno (Recomendación N.º 178) y el trabajo a tiempo parcial (Recomendación N.º 182) reflejan la necesidad de garantizar la información sobre las horas de trabajo y de descanso y el mantenimiento de registros.

## **MEDIDA 3. REVISAR LA REGULACIÓN SOBRE CALENDARIO LABORAL**

### **Objeto de la propuesta**

Introducir una regulación específica respecto del horario y calendario laboral, estableciendo:

- La obligación de negociar el calendario laboral con la representación legal de la plantilla.
- Prever la publicación del calendario laboral tanto en el centro de trabajo como su publicación en formato digital (en su caso).

- Incorporar la referencia expresa a que el calendario debe establecer las pautas necesarias a fin de que pueda hacerse efectivo el derecho a la previsibilidad que se establece en el artículo. 4.2.h ET.
- La necesidad de, siempre que sea organizativamente posible, tener en cuenta las preferencias de las personas trabajadoras en la asignación de turnos, así como la posibilidad de acordar permutas o cambios de horarios o turnos.

### Propuesta de modificación normativa

Se propone la modificación del apartado sexto del artículo 34 ET en la Sección 5ª del Capítulo II dedicada a tiempo de trabajo, con el siguiente redactado:

“Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo y, en su caso, su publicación en formato digital, sin perjuicio de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 8.5 ET.

La empresa deberá negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de la plantilla, el calendario laboral.

El calendario laboral deberá contener los días laborables y festivos en la empresa, los descansos semanales y períodos de vacaciones anuales, los cuadrantes horarios y turnos de trabajo y su asignación según los criterios regulados, en su caso, en convenio colectivo o acuerdo de empresa. En todo caso, el calendario debe establecer las pautas necesarias a fin de que pueda hacerse efectivo el derecho a la previsibilidad en el tiempo de trabajo que se establece en el artículo 4.2.h ET.

Cuando sea posible organizativamente, se regularán horarios flexibles y se atenderá a las preferencias individuales de las personas trabajadoras en la asignación de horarios y turnos, así como la posibilidad de acordar permutas o cambios de horarios o turnos”.

### Justificación de la propuesta

La propuesta incide en la necesidad de información y transparencia en relación con el horario de trabajo. A este respecto, la OIT exige en sus instrumentos que las empresas comuniquen el principio y el fin de las horas de trabajo, los turnos, el trabajo nocturno, los períodos de descanso y toda modificación de los horarios de trabajo, considerando que la finalidad de la notificación es «velar por el cumplimiento efectivo» o «facilitar la aplicación» de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo.

Los convenios ofrecen cierta flexibilidad en relación con los métodos y las formas de comunicar las horas de trabajo, bien publicando anuncios en sitios «visibles» en el lugar de trabajo u otros sitios adecuados, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno (o la autoridad competente), o bien por medio de un registro en los casos en que las condiciones de trabajo varían entre diferentes trabajadores en un mismo lugar de trabajo.

## 6.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: RACIONALIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El segundo objetivo estratégico de la ordenación del tiempo de trabajo es la racionalización del tiempo de trabajo y, a tal fin, se proponen las siguientes tres medidas laborales:

1. Reducción y limitación de la jornada máxima.
2. Racionalización de las horas extraordinarias.
3. Compactación de la jornada.

A continuación, se desarrollan las distintas medidas laborales propuestas, incluyendo una explicación y justificación de las medidas, así como una propuesta de modificación normativa.



## MEDIDA 4. REDUCCIÓN Y LIMITACIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA

### Objeto de la propuesta

Reducir y limitar la jornada máxima en el siguiente sentido:

- Establecer como horizonte para su entrada en vigor en 2032 el establecimiento de una jornada máxima legal ordinaria de 32 horas semanales en promedio anual (sin reducción salarial), con un periodo transitorio razonable tomando en consideración los diversos sectores y la negociación colectiva.
- Para avanzar en este horizonte 2032, de manera general y obligatoria, en el 2026, se propone el establecimiento de una jornada máxima legal ordinaria de 37.5 horas semanales en promedio anual (sin reducción salarial).
- Establecer un límite absoluto de 48 horas semanales de jornada de promedio en cómputo cuatrimestral, incluyendo las horas extraordinarias, según la Directiva 2003/88/CE relativa a tiempo de trabajo. Se permite por negociación colectiva sectorial ampliar el período de referencia hasta un máximo de seis meses, también conforme con la Directiva.
- Establecer diversas medidas de estímulo a los procesos de negociación colectiva dirigidos a la reorganización corresponsable y la reducción paulatina del tiempo de trabajo (a través, por ejemplo, de los acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva previstos en el artículo 32 del RDL 1/2023 de incentivos).

### Propuesta de modificación normativa

Propuesta de reforma del artículo 34.1 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y dos horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, En todo caso, la jornada no podrá superar las 48 horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral, incluyendo las horas extraordinarias, pudiendo por negociación colectiva sectorial ampliar el período de referencia hasta un máximo de seis meses”.

Propuesta de incorporación de una Disposición Transitoria en el Estatuto de los Trabajadores:

“Disposición Transitoria. Aplicación paulatina del artículo 34.1 ET en la redacción dada por la Ley de Usos del Tiempo.

La jornada de treinta y dos horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual entrará en vigor el 1 de enero de 2032.

La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual a partir de 1 de enero de 2026. Para las personas trabajadoras nocturnas, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, sin perjuicio de la regulación prevista en materia de jornadas especiales”.

Hasta alcanzar la jornada de treinta y dos horas, el Gobierno establecerá medidas de fomento de los procesos de negociación colectiva dirigidos a la reorganización corresponsable y a la reducción paulatina del tiempo de trabajo. En particular, se incentivarán los acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva en los términos previstos en el artículo 32 del Real Decreto-ley

1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.”

### **Justificación de la propuesta**

La propuesta de reducción y limitación de la jornada máxima se encuentra justificada por una tendencia de progresiva reducción de la jornada en distintos países del entorno (como se deriva del Estudio General de la OIT de 2018 (ver supra)). Asimismo, se justifica también en el interés de alinear la regulación española en materia de jornada máxima con la media europea de horas negociadas que, según EUROFOUND, es de 37,8. Además, en España, hay que considerar que una gran mayoría de los convenios colectivos establecen la limitación semanal máxima de la jornada de trabajo, con un máximo de 38,5 horas en el ámbito de empresa y un máximo de entre 38 y 39,5 en el ámbito supraempresarial. Por otro lado, en el ámbito del empleo en las administraciones públicas, si bien la jornada semanal se establece con carácter general en 37,5 horas, a partir de la Ley General de Presupuestos del Estado para 2023 se han eliminado las limitaciones existentes para que cada Administración Pública, en el ejercicio de sus competencias de autoorganización, establezca, previa negociación colectiva en la mesa u órgano que corresponda, una jornada inferior a la general – que puede ser de 35 horas semanales – para el personal a su servicio y al de su sector público institución.

Además, en los últimos años, cada vez son más los países y empresas que están experimentando con la reducción del tiempo de trabajo a 32 horas o 4 días, sin reducción salarial. En esta línea se sitúa también la Carta Social Europea (revisada) de 1996, ratificada por España en el año 2021, y cuyo artículo 2 contempla el compromiso de los Estados firmantes de fijar una duración razonable del horario de trabajo, diario y semanal, reduciendo progresivamente la semana laboral. Por otro lado, la propuesta de establecer como límite general una jornada máxima semanal de 48 horas semanales, incluyendo las horas extraordinarias, se justifica por la necesidad de incorporar este límite actualmente presente en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Esta medida de reducción de las horas trabajadas facilitará que las personas trabajadoras dispongan de más tiempo libre y también como se ha demostrado en experiencias internacionales anteriores, tendrá el beneficioso efecto de creación de empleo.

### **Aspectos que considerar en la implementación**

La propuesta tendría que incluir un régimen transitorio de aplicación progresiva para la reducción de la jornada laboral ordinaria semanal máxima, teniendo en cuenta los diversos sectores y la negociación colectiva, así como el incentivo de acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva en los términos previstos en el artículo 32 del Real Decreto-ley 1/2023.

## **MEDIDA 5. RACIONALIZACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

### **Objeto de la propuesta**

Reformar el régimen de horas extraordinarias en el siguiente sentido:

- Establecer que el límite máximo de 80 horas extraordinarias al año tiene carácter absoluto, con independencia de la forma de compensación de las horas extraordinarias (en descanso o compensación económica).
- En caso de compensación económica, establecer que el precio de la hora extraordinaria tendrá un recargo como mínimo del 25% del precio de la hora ordinaria de trabajo.
- Aplicar el límite absoluto de 48 horas semanales de jornada de promedio en cómputo cuatrimestral, incluyendo las horas extraordinarias, en línea con las previsiones de la Directiva 2003/88/CE en materia de tiempo de trabajo y que se propone introducir en el artículo 34.1 ET.

- Excluir a las personas con reducciones o adaptaciones de jornada de la realización de horas extraordinarias fijadas por convenio colectivo, salvo que la persona trabajadora voluntariamente acepte su realización.
- Introducir, en todo caso, un preaviso mínimo de 24 horas para la realización de horas extraordinarias.
- Limitar las horas extraordinarias en los supuestos en los que las empresas dispongan por convenio o acuerdo colectivo de mecanismos de distribución irregular de la jornada (ver medida 13).

### Propuesta de modificación normativa

Propuesta de redacción del artículo 35 ET (el subrayado indica las novedades propuestas):

“1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al 25% del valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, incluyendo tanto las retribuidas como compensadas por descanso, salvo lo previsto en el apartado 3. Respecto a las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de las personas trabajadoras en situación de desempleo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

Las personas trabajadoras que estén disfrutando de reducciones de jornada en virtud de lo dispuesto en los apartados 4, 5, 6 y 8 del artículo 37 ET, así como adaptaciones de la jornada del artículo 34.8 ET, quedarán excluidas de la realización de horas extraordinarias, salvo adscripción voluntaria de la persona trabajadora.

La realización de horas extraordinarias voluntarias deberá respetar, en todo caso, un preaviso mínimo de 24 horas.

En todo caso, la jornada no podrá superar las 48 horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral, incluyendo las horas extraordinarias, según establece el artículo 34.1 ET.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”.

### Justificación de la propuesta

La limitación de las horas extraordinarias es una cuestión recurrente en la legislación y prácticas europeas, tanto por los efectos en la salud (exceso de horas de trabajo) como por el impacto en el mercado de trabajo (nuevos puestos). Si bien no hay norma específica de la OIT que trate del tema, la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones ha abordado esta cuestión concluyendo que, si bien en los convenios la determinación de límites específicos al número total de horas extraordinarias se deja al arbitrio de las autoridades competentes, ello no significa que estas gocen de facultades ilimitadas al respecto. Por ello, antes de determinar el límite de horas extraordinarias, la autoridad debería evaluar con sumo detenimiento la intensidad del trabajo en cuestión, el cansancio físico o mental que podría ocasionar y las consecuencias negativas que este podría acarrear al empleado y a la población en su conjunto.

En relación con la retribución de las horas extraordinarias, es esencial tener en cuenta que el Convenio nº 1 de la OIT recoge la obligación de remunerar con un 25% como mínimo dichas horas. Asimismo, la retribución de las horas extraordinarias por encima de la hora ordinaria es una práctica extendida en la negociación colectiva española (tanto en el ámbito sectorial como empresarial), reconociéndose un recargo entre el 10% (por ejemplo, Convenio Colectivo Sectorial Provincial de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo) hasta el triple de la hora ordinaria (por ejemplo, Convenio Colectivo Sectorial Estatal de las Harinas Panificables y Sémola).

Propuesta de modificación normativa

Propuesta de redacción del artículo 34.1 ET: Ver apartado 6.4, medida 13.

Otras medidas complementarias:

- Intensificar las limitaciones a las horas extraordinarias en situaciones de crisis de empleo, prohibiendo la realización de horas extraordinarias en empresas con Expedientes de Regulación Temporal de Empleo o que hayan efectuado un despido colectivo recientemente.
- Establecer una limitación directa por parte del Gobierno a la realización de horas extraordinarias en sectores en los que quede acreditada la realización masiva o el abuso (por indicadores o por la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social).
- Incrementar el control y registro de las horas extraordinarias con la utilización de los instrumentos que en tal sentido se han desarrollado y se utilizan por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (<https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/4118>)

## MEDIDA 6. COMPACTACIÓN DE LA JORNADA

### Objeto de la propuesta

Con el fin de avanzar en una mayor compactación de la jornada, se propone establecer la limitación de que solo podrá haber una interrupción en la jornada diaria, partida cuya duración no superará una hora, salvo que por convenio colectivo se amplíe.

Asimismo, por convenio colectivo se podrán pactar hasta dos interrupciones en la jornada diaria de trabajo, computándose, en todo caso, esta segunda interrupción como tiempo de trabajo efectivo.

### Propuesta de modificación normativa

Propuesta de redacción del artículo 34.4 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“(…)

Quando la jornada diaria sea partida, la interrupción del trabajo no podrá exceder de una hora, salvo que por convenio colectivo se establezca una duración superior. Asimismo, por convenio colectivo

se podrán establecer hasta dos interrupciones en la jornada diaria de trabajo, computándose, en todo caso, esta segunda interrupción como tiempo de trabajo efectivo”.

### **Justificación de la propuesta**

La propuesta de establecer una limitación a las interrupciones en la jornada diaria partida tiene como finalidad avanzar en una mayor compactación de la jornada para, consiguientemente, avanzar la hora de salida del trabajo y conseguir unos horarios más racionales y saludables. Asimismo, esta medida pretende limitar el efecto de eventuales excesivas interrupciones que implican períodos de inactividad no remunerada que redundan en un excesivo tiempo de disposición y falta de tiempo libre, afectando a la salud de las personas trabajadoras.

### **Aspectos que considerar en la implementación**

Es relevante señalar que esta medida, si bien importante en un contexto de racionalización de los usos del tiempo, por cuanto permite avanzar hacia una mayor compactación de la jornada, puede suponer en algunos casos un impedimento a la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente para aquellas familias cuyos hijos e hijas van a comer a casa los días entre semana.

## **6.3. OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURA**

El tercer objetivo estratégico de la ordenación del tiempo de trabajo es el fomento de una ordenación del tiempo de trabajo saludable y segura para ajustarla a los ritmos circadianos de las personas trabajadoras y, para alcanzar dicho objetivo, se proponen las siguientes seis medidas laborales.

1. Ampliar el descanso semanal.
2. Ampliar el descanso en jornadas continuadas.
3. Concretar el derecho a la desconexión digital incluido en el Estatuto de los Trabajadores.
4. Introducir una referencia expresa a la obligación empresarial de adoptar medidas de sensibilización y formación frente a la desconexión digital y fatiga informática.
5. Reformar la regulación del trabajo a turnos.
6. Reformar la regulación del trabajo nocturno.

A continuación, se desarrollan las distintas medidas laborales propuestas, incluyendo una explicación y justificación de la medida, así como una propuesta de modificación normativa.

## **MEDIDA 7. AMPLIAR EL DESCANSO SEMANAL**

### **Objeto de la propuesta**

Ampliar el descanso diario y semanal a dos días que, como norma general, comprenderá el sábado y el domingo y añadir la posibilidad de que, por convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla, se pueda pactar la acumulación por períodos de hasta catorce días de hasta uno de los dos días del descanso semanal. Esta posibilidad se excluye respecto de las personas trabajadoras nocturnas y personas trabajadoras menores de edad.

### **Propuesta de modificación normativa**

Propuesta de redacción del artículo 37.1 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo. Por convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla se podrá pactar la acumulación por períodos de hasta catorce días de, como máximo, uno de los dos días del descanso semanal.”

La duración del descanso semanal de las personas menores de dieciocho años y las personas trabajadoras nocturnas será, como mínimo, de dos días, cuyo disfrute será, en todo caso, de forma ininterrumpida.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas”.

### **Justificación de la propuesta**

La propuesta de ampliar el descanso semanal a dos días ininterrumpidos, así como la propuesta que necesariamente uno de estos días debe disfrutarse durante la semana, tiene como objeto mejorar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, garantizando el descanso necesario.

En este punto, es importante tener en cuenta que es una práctica extendida en la negociación colectiva española (tanto sectorial como empresarial) la ampliación del descanso semanal hasta dos días ininterrumpidos (por ejemplo, el convenio colectivo del sector industrias de alimentos compuestos para animales).

En cualquier caso, en el contexto actual, es fundamental que una medida de estas características tenga en cuenta las consideraciones sociales y económicas al aplicar regímenes especiales de descanso semanal, para lo que es necesario que se consulte con los interlocutores sociales antes de aplicar tales regímenes (la OIT confirma esta idea en el párrafo 273 del Estudio General mencionado). Asimismo, la OIT indica que las excepciones, tanto las permanentes como las temporales, sean compensadas con un tiempo de descanso equivalente al descanso semanal ordinario y que la compensación se conceda a las personas trabajadoras dentro de un plazo apropiado con el fin de preservar su salud y su bienestar.

## **MEDIDA 8. AMPLIAR EL DESCANSO EN JORNADAS CONTINUADAS**

### **Objeto de la propuesta**

Ampliar a 30 minutos el descanso en jornadas continuadas superiores a 6 horas del artículo 34.4 ET y su consideración como tiempo de trabajo efectivo por defecto, salvo que otra cosa se establezca por convenio colectivo. Respecto a las personas menores de edad, incluir la consideración del descanso diario de 30 minutos en jornadas continuadas superiores a 4,5 horas como tiempo de trabajo efectivo en todo caso.

### **Propuesta de modificación normativa**

Propuesta de redacción del artículo 34.4 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo, salvo que otra cosa se disponga por convenio colectivo.”

En el caso de las personas trabajadoras menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la



jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media. En todo caso, el tiempo de descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

(...)”.

### **Justificación de la propuesta**

La propuesta de ampliar el descanso en jornadas continuadas de más de 6 horas también tiene como finalidad mejorar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, garantizando el descanso necesario. Asimismo, la ampliación del descanso en jornadas continuadas hasta 30 minutos es una práctica habitual en la negociación colectiva española —tanto sectorial como empresarial— (véase, por ejemplo, el Convenio colectivo de la Fundación Carmen Anas).

## **MEDIDA 9. CONCRETAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL INCLUIDO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

### **Objeto de la propuesta**

Se propone revisar la referencia del derecho a la desconexión digital incluida en el artículo 20 bis ET para concretar la obligación empresarial asociada al derecho a la desconexión digital, así como especificar su aplicación también en el ámbito del teletrabajo, según establece el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

### **Propuesta de modificación normativa**

Propuesta de redacción del artículo 20 bis ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“Las personas trabajadoras, incluyendo a las que trabajan a distancia, tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera otros límites en materia de jornada que disponga la normativa legal o convencional aplicable. A tal efecto, la empresa elaborará una política interna de desconexión digital en los términos del apartado tercero del artículo 88 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La negativa de la persona trabajadora a atender comunicaciones fuera del horario laboral no constituirá conducta laboral sancionable ni podrá justificar ningún trato desfavorable”.

### **Justificación de la propuesta**

Si bien el derecho a la desconexión digital ya se encuentra regulado en el artículo 20 bis ET, en relación con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, no se incluye expresamente la obligación empresarial asociada a tal derecho a la desconexión digital de limitar el uso de medios de comunicación durante los períodos de descanso. Por este motivo, se incluye esta propuesta, siguiendo el redactado incluido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El derecho a la desconexión digital es un derecho esencial en la actualidad. Así, aproximadamente el 30% de las personas que teletrabajan tienen dificultades de desconectar y, en consecuencia, sus jornadas laborales se alargan. En comparación con países del entorno, como, por ejemplo, Alemania, Italia o el Reino Unido, en España hay dificultades de desconexión digital; en concreto, las personas trabajadoras consultan más el correo electrónico en su tiempo libre (un 59% en comparación con

entre el 30% y 40% de las personas trabajadoras en los países mencionados) (Addeco Group Institute, 2022).

## MEDIDA 10. INTRODUCIR UNA REFERENCIA EXPRESA A LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE ADOPTAR MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN FRENTE A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y FATIGA INFORMÁTICA

### Objeto de la propuesta

Se propone introducir una referencia expresa a la obligación empresarial de adoptar medidas de prevención de riesgos laborales frente a la fatiga informática, sin perjuicio de su regulación en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

### Propuesta de modificación normativa

Propuesta de redacción del artículo 19 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“(…) La empresa está obligada a garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Dicha obligación incluirá también la realización de acciones de sensibilización y formación en materia de desconexión digital y para evitar el riesgo de fatiga informática. La persona trabajadora está obligada a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación. (...)”

### Justificación de la propuesta

Si bien la obligación de realizar acciones de sensibilización y formación en materia de derecho a la desconexión digital, y para evitar el riesgo de fatiga informática, ya está regulado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se considera interesante incluir una mención expresa en el artículo 19 ET dada la importancia actual de los riesgos psicosociales asociados a excesos de jornadas.

## MEDIDA 11. REFORMAR LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A TURNOS

### Objeto de la propuesta

Reformar la regulación del trabajo a turnos en el siguiente sentido:

- I. En el trabajo a turnos rotatorios, establecer la obligación de que ninguna persona trabajadora pueda trabajar en el de noche más de cinco noches consecutivas, fijando un descanso posterior de dos días.
- II. Eliminar la referencia del artículo 36.3 ET *in fine* a la posibilidad de que las personas trabajadoras trabajen semanas completas.
- III. Garantizar que las personas trabajadoras a turnos puedan expresar sus preferencias en función de sus necesidades individuales.
- IV. Ampliar el descanso mínimo entre jornadas en caso de cambio de turno del artículo 19 Real Decreto de jornadas especiales de siete a 12 horas.
- V. Mantener la previsión del artículo 19, Real Decreto de jornadas especiales, según la cual se permite la acumulación en un período de cuatro semanas de uno de los dos días del descanso semanal o separarlo de los dos días ininterrumpidos para su disfrute en otro día de la semana. Esta posibilidad, no obstante, se excluye respecto de las personas que trabajan en turnos rotatorios con nocturnidad.

- VI. Garantizar el principio de voluntariedad en el trabajo a turnos rotatorios con nocturnidad e impedir que el trabajo a turnos pueda ser introducido por modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET.

### Propuesta de modificación normativa

1. Propuesta de redacción del artículo 36.3 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora esté adscrita en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. En todo caso, las personas trabajadoras no podrán trabajar más de cinco noches consecutivas, debiendo disfrutar a continuación de un descanso mínimo de dos días.

La introducción de un sistema de trabajo a turnos rotatorios con nocturnidad, independientemente de si se alcanza el umbral de nocturnidad fijado en el artículo 36.1 ET, tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.b). La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta introducción.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, sin perjuicio de un día de descanso semanal, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

La organización de los turnos de trabajo debe basarse en sistemas o programas que permitan a las personas trabajadoras expresar sus preferencias en función de sus necesidades individuales, que pueden ser variables según el momento vital correspondiente.

(...)

5. La empresa que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo”.

2. Propuesta de reforma del artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“1. En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajo en régimen de turnos rotatorios, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas de hasta uno de los dos días del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o bien separarlo de los dos días del descanso semanal para su disfrute en otro día de la semana. Esta previsión excluye al trabajo a turnos con nocturnidad.

2. En dichas empresas, cuando al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de doce horas, compensando la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes”.

## Justificación de la propuesta

El trabajo a turnos implica una situación de rotación con potenciales efectos nocivos sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como la conciliación de la vida laboral y familiar que requiere de especial protección.

En su “Guía sobre el uso de tiempo de trabajo”, la OIT indica algunas pautas, como la necesidad de utilizar ciclos cortos, dejar a la persona trabajadora una cierta capacidad de elección y asegurar los descansos. En este sentido, la propuesta que se incluye en el presente documento busca garantizar la seguridad y salud de las personas que trabajan a turnos, ampliando el descanso mínimo entre jornadas en caso de cambio de turno un mínimo de un día de descanso semanal, prohibir el trabajo en turno de noche más de cinco noches consecutivas, reconociendo un descanso de mínimo dos días después de cinco noches de trabajo en turno de noche, etc.

## MEDIDA 12. REFORMAR LA REGULACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO

### Objeto de la propuesta

Reformar la regulación del trabajo nocturno en el siguiente sentido:

- I. Modificar el concepto de “trabajo nocturno” para considerar trabajo nocturno aquel que se desarrolla desde las 21 horas de la noche a las 6 horas de la mañana, avanzando el inicio de 22h a 21h.
- II. Limitar la jornada de trabajo a 7 horas diarias de promedio en cómputo quincenal.
- III. Establecer la limitación de que las personas trabajadoras nocturnas no podrán trabajar más de 5 noches consecutivas, a las que deberán seguir dos días de descanso.
- IV. Modificar con efectos limitativos la previsión del artículo 32 del Real Decreto sobre jornadas especiales que permite la realización de horas extraordinarias o la fijación de un período de referencia superior a 15 días dentro del cual la jornada de trabajo no podrá exceder de siete horas diarias de promedio.
- V. Establecer un recargo mínimo del 25% sobre el valor de la hora en horario diurno de la retribución especial por trabajo nocturno.
- VI. Establecer un descanso semanal mínimo ininterrumpido de 2 días para las personas trabajadoras nocturnas, sin posibilidad de acumulación.
- VII. Introducir un descanso mínimo de 30 minutos entre las 2 y las 4 de la madrugada para las personas que trabajan en horario nocturno (tanto permanente como a turnos) que tendrá la consideración de tiempo de trabajo. La empresa debe habilitar un espacio físico en las instalaciones de la empresa para hacer efectivo dicho derecho de descanso, compatible con la posibilidad de realizar una comida ligera (colación).
- VIII. Introducir una obligación específica de la empresa de adoptar medidas de prevención dirigidas a los efectos nocivos de la salud sobre las personas, incluyendo el impacto sobre el sueño e incluyendo también medidas de información, formación y sensibilización tanto a la plantilla como al personal directivo.
- IX. Introducir un derecho de cambio de turno de trabajo para las personas trabajadoras nocturnas mayores de 50 años, reconociendo el derecho a ocupar un puesto de trabajo diurno disponible en la empresa y para el que tengan la calificación profesional necesaria.
- X. Garantizar el principio de voluntariedad en el trabajo nocturno e impedir que pueda ser introducido por modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET.

### Propuesta de modificación normativa

Propuesta de redacción del artículo 36 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“1. A los efectos de lo dispuesto en esta Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las nueve de la noche y las seis de la mañana. La empresa que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de las personas trabajadoras nocturnas no podrá exceder de siete horas diarias, en un período de referencia de quince días. Dichas personas trabajadoras nocturnas no podrán realizar horas extraordinarias.

Las personas trabajadoras nocturnas no podrán trabajar más de cinco noches consecutivas, debiendo disfrutar a continuación de un descanso mínimo de dos días.

Las personas trabajadoras nocturnas tienen derecho a un descanso de 12 horas entre jornada y jornada, un descanso semanal de dos días ininterrumpidos y un descanso mínimo de 30 minutos entre las 2 y las 4 de la madrugada. A tal efecto, la empresa habilitará espacios para hacer efectivo el derecho al descanso, compatible con la posibilidad de realizar una comida ligera (colación). Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Para la aplicación de lo dispuesto en los párrafos anteriores, se considerará persona trabajadora nocturna a aquella que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquella que se prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

La introducción de trabajo nocturno tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.b). La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta introducción.

(...)

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, y que en todo caso tendrá un recargo mínimo del 25% sobre el valor de la hora diurna, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

(...)

4. Las personas trabajadoras nocturnas y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptadas a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de las restantes personas trabajadoras de la empresa.

La empresa deberá garantizar que las personas trabajadoras nocturnas que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo.

Además, la empresa deberá llevar a cabo de forma periódica acciones de información y formación dirigidas a toda la plantilla, incluyendo al personal directivo, sobre los efectos nocivos para la salud del trabajo nocturno, así como sobre las medidas preventivas y paliativas a adoptar.

Las personas trabajadoras nocturnas a las que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, así como las personas trabajadoras nocturnas mayores de 50 años que así lo soliciten, tendrán derecho a ser destinadas a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptas. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

(...)"

Propuesta de reforma del artículo 32 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

"1. La jornada de trabajo máxima de las personas trabajadoras nocturnas establecida en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores solo podrá superarse

mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días previsto en el mismo, con sujeción a las condiciones y límites que se establecen en el presente artículo, en los siguientes casos:

- a) En los supuestos de ampliaciones de jornada previstos en el capítulo II de este Real Decreto.
- b) Cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- c) En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

2. Las excepciones a los límites de jornada de las personas trabajadoras nocturnas a que se refiere el número anterior no podrán tener por efecto la superación de una jornada de siete horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro semanas, salvo que por convenio colectivo sectorial en los supuestos previstos en el párrafo a) del apartado anterior se amplíe el período de referencia hasta un máximo de seis meses.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, sea cual fuere la forma de compensación de las mismas acordada por las partes conforme a lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del respeto de esta, deberá reducirse la jornada de trabajo de las personas trabajadoras afectadas en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.

3. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia previsto en el apartado anterior para los supuestos a que se refiere el párrafo a) del apartado 1 de este artículo hasta un máximo de seis meses”.

### **Justificación de la propuesta**

La propuesta de regular el trabajo nocturno es esencial desde un punto de vista de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras nocturnas.

La OIT regula expresa y detalladamente el trabajo nocturno en el Convenio N.º 171 y la Recomendación N.º 178. El estudio General ya mencionado señala en su párrafo 390 que el trabajo nocturno plantea varios problemas y puede tener un impacto en la salud, la seguridad y la conciliación entre la vida laboral y privada de las personas trabajadoras, ya que es incompatible con los ritmos biológicos y con los horarios normales de las actividades sociales, familiares y comunitarias. Es por ello que el artículo 3 del Convenio N.º 171 prevé medidas específicas para proteger su salud, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente.

### **Aspectos que considerar en la implementación**

Se propone analizar la posibilidad de excluir al sector comercio y hostelería de las ampliaciones de jornada del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Asimismo, se recomienda prever un régimen transitorio para que los convenios colectivos se adapten a la regulación propuesta del artículo 32 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

## **6.4. OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: SOSTENIBILIDAD EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA CONTRIBUIR A LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES**



El cuarto objetivo estratégico de la ordenación del tiempo de trabajo es la sostenibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, entendida como justo equilibrio entre los intereses de las empresas y de las personas trabajadoras para alcanzar un mayor nivel de productividad, y, para alcanzar dicho objetivo, se proponen las siguientes cuatro medidas laborales:

1. Revisar la regulación de la distribución irregular de la jornada.
2. Revisar la regulación del trabajo a tiempo parcial.
3. Introducir el derecho a excedencia por formación.
4. Ampliar los derechos de fomento de la formación.

A continuación, se desarrollan las distintas medidas laborales propuestas, incluyendo una explicación y justificación de la medida, así como una propuesta de modificación normativa.

### MEDIDA 13. REVISAR LA REGULACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

#### Objeto de la propuesta

Reformar la regulación de la distribución irregular de la jornada en los siguientes términos:

- I. Aplicar el límite absoluto de 48 horas semanales de jornada de promedio en cómputo cuatrimestral, incluyendo las horas extraordinarias, establecido en el artículo 34.1 ET a la distribución irregular de la jornada.
- II. Mantener el 10% de distribución irregular unilateral de la empresa, pero precisando que no se podrá superar en este caso el límite de 9 horas diarias y la compensación debe ser pactada con la persona trabajadora.
- III. Excluir a las personas con reducciones y adaptaciones de jornada y con contratos a tiempo parcial del mecanismo de distribución irregular de la jornada, salvo adscripción voluntaria de la persona trabajadora.
- IV. Establecer que, salvo que una regulación distinta se establezca por negociación colectiva, corresponde a la persona trabajadora fijar el momento en que se llevará a cabo la compensación de las diferencias de jornada con descansos, pudiendo optar por disfrutar de horas de descanso en diferentes jornadas de trabajo o bien por acumular las horas de descanso compensatorio en jornadas laborales completas. En todo caso, las diferencias de jornada deberán quedar compensadas dentro del año natural en que se han producido.
- V. Limitar las horas extraordinarias en los supuestos en los que las empresas dispongan por convenio o acuerdo colectivo de mecanismos de distribución irregular de la jornada.

#### Propuesta de modificación normativa

Propuesta de redacción del artículo 34.2 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, respetando en todo caso el límite de nueve horas diarias de trabajo efectivo al que se refiere el apartado tercero de este precepto.”

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso el límite de la jornada previsto en el artículo 34.1, así como los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Las personas trabajadoras contratadas mediante contrato a tiempo parcial o que estén disfrutando de reducciones de jornada en virtud de lo dispuesto en los apartados 4, 5, 6 y 8 del artículo 37 quedarán excluidas de la aplicación del mecanismo de distribución irregular de la jornada, salvo adscripción voluntaria de la persona trabajadora.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla. En defecto de pacto, corresponde a la persona trabajadora fijar el momento en que se llevará a cabo la compensación de las diferencias por descanso equivalente, pudiendo optar por disfrutar de horas de descanso en diferentes jornadas de trabajo o acumular las horas de descanso compensatorio en jornadas laborales completas. En todo caso, las diferencias de jornada deberán quedar compensadas dentro del año natural en que se han producido.

En el caso de empresas que dispongan por convenio o acuerdo de empresa de mecanismos de distribución irregular de la jornada, la realización de horas extraordinarias solo será posible en los términos previstos en el propio convenio o acuerdo de empresa y únicamente para supuestos excepcionales, relacionados con necesidades objetivas de la empresa de carácter imprevisible”.

### **Justificación de la propuesta**

La necesidad de flexibilidad y adaptabilidad de la jornada es reconocida en muchos ordenamientos jurídicos. Sin embargo, requiere de criterios y garantías que establezcan límites a dicha flexibilidad. En este sentido, la OIT en sus Convenios N.º 1 y 30 y la Recomendación N.º 116 reconocen esta necesidad de flexibilidad, si bien exige que se someta a límites y recomienda la negociación colectiva como medio de regulación.

La propuesta de exigir el respeto del máximo de 48 horas semanales, incluyendo las horas extraordinarias, se justifica en la Directiva 2003/88/CE en materia de tiempo de trabajo. Aunque su artículo 19 otorga la facultad a los Estados miembros de permitir a la negociación colectiva ampliar los períodos de referencia para el cómputo de la jornada hasta un máximo de doce meses, lo cierto es que en su párrafo 2ª supedita dicha ampliación del período de referencia a que se den dos condiciones: en primer lugar, que se alcance un acuerdo colectivo sobre este particular; y, en segundo lugar, que se respeten los principios generales de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y que, además, concurren razones objetivas, técnicas u organizativas para la adopción de tal medida (lo que el vigente párrafo 3º del art. 34.2 del ET parecería contravenir). Así se reconoce también en algunos convenios colectivos, como el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.

Asimismo, la propuesta de limitar la aplicación de la distribución irregular de la jornada a las personas que ejercen derechos de conciliación, salvo adscripción voluntaria, tiene por objeto garantizar los derechos de estas personas y evitar que estos puedan verse limitados o minimizados por aplicación de la distribución irregular de la jornada.

Finalmente, la propuesta de permitir a las personas trabajadoras determinar el momento de compensación de las horas adicionales realizadas en concepto de distribución irregular de la jornada, salvo regulación en convenio colectivo o acuerdo, busca reconocer mayor autonomía a las personas trabajadoras sujetas a una distribución irregular de la jornada en la gestión de su tiempo de trabajo.

## **MEDIDA 14. REVISAR LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

### **Objeto de la propuesta**

Revisar la regulación del trabajo a tiempo parcial en el siguiente sentido:

- I. Incluir la obligación de que el contrato a tiempo parcial deba especificar por escrito la jornada laboral ordinaria y su distribución diaria, semanal y mensual.
- II. Limitar las interrupciones en la jornada a tiempo parcial inferior a 20 horas semanales.
- III. Reducir el número de horas complementarias: al 30% de la jornada ordinaria de horas complementarias pactadas y 15% de horas complementarias voluntarias.
- IV. Introducir un sistema de consolidación como jornada ordinaria de las horas complementarias, en base al cual se consolida el 50% de la media mensual de horas complementarias, tanto pactadas como voluntarias, realizadas en un período de referencia de dos años, salvo renuncia expresa de la persona trabajadora.
- V. Respecto de las horas complementarias, exigir que solamente se pueden realizar cuando la jornada de trabajo sea de mínimo 20 horas semanales en cómputo anual.
- VI. Respecto del pacto de horas complementarias, permitir la posibilidad de rescindirlo por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de 15 días , eliminando las causas actualmente exigidas para la supresión del pacto de horas complementarias.
- VII. Introducir un preaviso mínimo de 24 horas en la realización de horas complementarias voluntarias.
- VIII. Introducir el límite de que la jornada ordinaria sumada a las horas complementarias, tanto pactadas como voluntarias, no puede superar el 80% de jornada anual de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.
- IX. Introducir la referencia al límite de 48 horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral, incluyendo las horas complementarias.
- X. Establecer la posibilidad de fijar por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, de un mínimo de horas de trabajo a fin de evitar el trabajo a tiempo parcial marginal (esta medida se podría establecer como potestativa en el marco del plan de usos del tiempo).

#### Propuesta de modificación normativa

Propuesta de redacción del artículo 12 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“4. El contrato a tiempo parcial se registrará por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su distribución diaria, semanal y mensual según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Las personas trabajadoras a tiempo parcial cuya jornada ordinaria resulte inferior a 20 horas semanales deberán realizar su jornada diaria de forma continuada, salvo que por convenio colectivo sectorial se permita la realización en régimen de jornada partida, en cuyo caso resultará de aplicación lo previsto en el párrafo final del artículo 34.4 ET.

En el caso de que la jornada ordinaria resulte superior a 20 horas semanales resultará de aplicación lo previsto en el párrafo final del artículo 34.4 ET.

c) Las personas que trabajan a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se registrará por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del 80% de jornada anual de una persona trabajadora a tiempo completo comparable definida en el apartado 1.

(...)

(g) Los convenios colectivos podrán establecer un mínimo de horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial, a fin de evitar los contratos a tiempo parcial inferiores a veinte horas semanales.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) La empresa solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a veinte horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, los días y las franjas horarias en que la persona trabajadora pueda ser requerida para trabajar y el preaviso mínimo que debe respetar la empresa.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior que, en ningún caso, podrá ser inferior a 24 horas.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días .

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, incluyendo el incumplimiento del preaviso o de los períodos de tiempo y franjas horarias previstas para la realización de horas complementarias, la persona trabajadora podrá rechazar su realización, pese a haber sido pactadas, sin sufrir consecuencia desfavorable alguna, ni constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a veinte horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable ni podrá suponer consecuencia desfavorable alguna. En todo caso, la persona trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias de aceptación voluntaria con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior que, en ningún caso, podrá ser inferior a 24 horas.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.1, 3 y 4; 36.1 y 37.1.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al 25% del valor de la hora ordinaria.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán según la cuantía acordada, que en ningún caso podrá ser inferior al 25% del valor de la hora ordinaria, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

j) Se consolidarán como jornada ordinaria el 50% de la media mensual de horas complementarias, tanto pactadas como voluntarias, realizadas en un período de referencia de dos años, salvo renuncia expresa de la persona trabajadora.

(...)”.

### **Justificación de la propuesta**

La actual regulación del trabajo a tiempo parcial permite que las personas trabajadoras a tiempo parcial alcancen jornadas de trabajo muy cercanas en términos cuantitativos a las de los trabajadores/as a tiempo completo -podrían llegar a ser casi idénticas-; pero con la particularidad de que un amplio porcentaje de su tiempo de trabajo total puede hallarse indeterminado cuando se recurra de forma sistemática a la realización de horas complementarias. Por ello su regulación y limitación resulta necesaria.

Es importante considerar que el contrato a tiempo parcial, especialmente en los sectores más feminizados, es en gran medida involuntario, siendo particularmente necesario garantizar cierta previsibilidad en el tiempo de trabajo, tanto en su dimensión cuantitativa como en su distribución horaria.

El tiempo parcial ha sido objeto de dos instrumentos adoptados por la OIT en 1994: el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (N.º 175) y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (N.º 182). El citado convenio insta a que se adopten medidas para asegurar que las personas trabajadoras a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de las personas trabajadoras a tiempo completo. Además, la obligación de establecer con precisión la jornada en el contrato de trabajo sirve para dar cumplimiento a la finalidad de la Directiva sobre condiciones transparentes y previsibles.

En la negociación colectiva nacional se observa una línea de tendencia consistente en garantizar una calidad mínima del contrato a tiempo parcial, exigiendo un *quantum* mínimo de horas de trabajo ordinarias (por ejemplo, el Convenio Colectivo Estatal del Sector Laboral de Restauración Colectiva, que establece una jornada de al menos dos horas de trabajo por día de trabajo, o el Convenio Colectivo Estatal del Comercio Minorista de Droguerías, Herboristerías y Perfumerías, que regula una jornada laboral mínima dependiendo del número de días en los que se preste servicios: veinte horas para las personas trabajadoras que presten servicios más de tres días a la semana y cuatro para quienes presten sus servicios tres o menos días a la semana).

Por último, la propuesta de recargo en la retribución de las horas complementarias resulta *mutatis mutandis* de la propuesta de recargo para las horas extraordinarias siguiendo los preceptos establecidos por la OIT y ratificados por España (ver supra).

## **MEDIDA 15. INTRODUCIR EL DERECHO A EXCEDENCIA POR FORMACIÓN**

### **Objeto de la propuesta**

Reconocer el derecho a excedencia por formación:

- Duración de un año, ampliable a dos años por negociación colectiva.
- Disponible para las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de seis meses o doce meses en los últimos dos años.
- En concreto, para participar en programas de formación vinculados a estudios universitarios, de formación profesional o para la obtención de certificados de profesionalidad, así como para la preparación de proyectos finales o tesis doctorales.

### Propuesta de modificación normativa

Propuesta de introducir un nuevo artículo 46.3 bis ET con el siguiente redactado:

“Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de seis meses o doce meses en los últimos dos años tendrán derecho a un período de excedencia de hasta un año, ampliable hasta dos años si así se prevé por negociación colectiva, por motivos formativos.

Durante el primer año la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Si por negociación colectiva el plazo de excedencia se ampliase hasta dos años, a partir del primer año la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado no será computable a efectos de antigüedad.

La excedencia para la formación podrá ser empleada para participar en programas de formación vinculados a estudios universitarios, de formación profesional o para la obtención de certificados de profesionalidad, así como para la preparación de proyectos finales o tesis doctorales.

La persona trabajadora deberá solicitar por escrito la excedencia para la formación al menos con 30 días de antelación al inicio de esta. El escrito de solicitud deberá incluir la información siguiente:

- a) La fecha de inicio y de finalización de los estudios y de la excedencia.
- b) El objetivo de los estudios o formación.
- c) La institución educativa donde se van a desarrollar los estudios o formación.
- d) Un plan de estudio personal aprobado por el tutor o tutora de la persona trabajadora donde se refleje la dedicación y duración requerida para alcanzar el objetivo formativo, incluyendo los supuestos de preparación de proyectos finales y tesis doctorales.

Entre el fin de una excedencia formativa y el inicio de otra excedencia formativa deberán transcurrir, como mínimo, 12 meses, salvo que un período de referencia inferior se establezca por negociación colectiva.

La persona trabajadora podrá finalizar la excedencia formativa antes de la fecha prevista para su finalización, respetando en todo caso un preaviso mínimo para la reincorporación al trabajo de 30 días”.

### Justificación de la propuesta

La presente propuesta refleja los avances legislativos en algunas normativas europeas. Además, existen convenios colectivos, como el Convenio Colectivo de Servicios de Prevención Ajenos, que regulan excedencias para la realización de estudios relacionados con el cometido profesional del puesto de trabajo, estableciendo para su disfrute ciertos requisitos como una antigüedad mínima, en el caso del convenio citado, de dos años.

- a) **La fuerza laboral española recibe menos formación pagada por su empresa que la media de la UE.** El 68% de la fuerza laboral española no ha recibido formación



pagada por su empresa, mientras que la media se acerca al 50% en la zona euro (Eurofound, 2020a).

- b) **La fuerza laboral española no se forma de manera reglada.** A partir de los 25 años, el 50% de la población dedica tiempo a actividades de aprendizaje informal, mientras que solo entre los 18 y los 24 años esta cifra se dedica a educación formal. La fuerza laboral sigue formándose a lo largo de la vida, hasta los 54 años, pero no de forma reglada (INE, 2016). A nivel estadístico, el 11% de la fuerza laboral española está en constante formación, mientras que este porcentaje se eleva al 15% a nivel europeo y es incluso mayor, del 25%, en el caso de los países nórdicos (European Parliamentary Research Unit, 2019).

## MEDIDA 16. AMPLIAR LOS DERECHOS DE FOMENTO DE LA FORMACIÓN

### Objeto de la propuesta

En materia de fomento de la formación, se propone reformar el artículo 23 ET a fin de reconocer a las personas trabajadoras:

- I. Derecho a acceder al horario flexible, a una bolsa de horas de trabajo flexible u horarios individualizados para la asistencia a cursos de formación profesional o estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- II. A la excedencia formativa prevista en el artículo 46.3 bis ET.
- III. Incluir una referencia específica a la capacidad de la negociación colectiva para ampliar los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo.

### Propuesta de modificación normativa

Propuesta de redacción del artículo 23.1 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“1. La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o estudios para la obtención de un título académico o profesional, incluyendo el acceso a un horario flexible, a una bolsa de horas de trabajo flexible u horarios individualizados.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo y a la excedencia formativa prevista en el artículo 46.3 bis ET.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se podrán ampliar los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo y concretar los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

3. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas

dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa”.

### **Justificación de la propuesta**

La presente propuesta responde a lo establecido en el Convenio N.º 140 OIT, completado con la Recomendación N.º 148 OIT, relativos ambos a la licencia pagada de estudios, y refleja los avances legislativos en algunas legislaciones europeas.

## **6.5. OBJETIVO ESTRATÉGICO 5: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO CORRESPONSABLE E IGUALITARIA**

El quinto objetivo estratégico de la ordenación del tiempo de trabajo es el fomento de una ordenación del tiempo de trabajo corresponsable e igualitaria y, para alcanzar dicho objetivo, se proponen las siguientes cuatro medidas laborales:

1. Introducir la referencia expresa a bolsa de horas flexibles u horarios individualizados en el derecho a la adaptación de la jornada.
2. Ampliar las opciones de reducción de jornada por motivos de conciliación por cuidado de hijos o familiares dependientes.
3. Ampliar los permisos retribuidos.
4. Introducir una salvaguarda para evitar discriminaciones por conciliación.

A continuación, se desarrollan las distintas medidas laborales propuestas, incluyendo una explicación y justificación de la medida, así como una propuesta de modificación normativa.

Es importante tener en cuenta, no obstante, la actividad desarrollada en paralelo por el Gobierno de cara a la transposición de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Muchas de las medidas en materia de conciliación propuestas por el grupo de trabajo están siendo abordadas en el marco de los trabajos de transposición de la Directiva 2019/1158, de modo que las propuestas que se presentan a continuación no pretenden agotar las posibilidades de mejora de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras.

### **MEDIDA 17. INTRODUCIR LA REFERENCIA EXPRESA A BOLSAS DE HORAS FLEXIBLES U HORARIOS INDIVIDUALIZADOS EN EL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA**

#### **Objeto de la propuesta**

En el derecho a la adaptación del tiempo de trabajo del artículo 34.8 ET, prever expresamente la posibilidad de que las personas trabajadoras dispongan de horarios individualizados o de una bolsa de horas flexibles que les permitan concretar unos horarios individualizados a sus necesidades de conciliación o traspasar horas de una semana a otra o de un mes a otro dentro de los límites fijados por la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo individual alcanzado con la empresa.

Se propone, asimismo, (i) incluir una presunción de necesidad de conciliación respecto de las personas con hijos y/o hijas menores de 12 años, (ii) concretar que también se reconoce el derecho a la adaptación de jornada a personas con hijos o hijas mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho y familiares hasta segundo grado, y (iii), ampliar el derecho de adaptación de la jornada a las personas dependientes que convivan en el mismo domicilio.

### **Propuesta de modificación normativa**

Propuesta de redactado del artículo 34.8 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones en la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, horarios individualizados o una bolsa de horas flexibles, que les permitan traspasar horas de una semana a otra o de un mes a otro, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las necesidades de conciliación se presumen hasta que los hijos e hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán derecho a solicitar las adaptaciones en la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, horarios individualizados o una bolsa de horas flexibles, las personas trabajadoras que asuman el cuidado directo de hijos e hijas mayores de doce años, del cónyuge o pareja de hecho, de familiares hasta segundo grado y de personas dependientes que, en este último caso, convivan en el mismo domicilio.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el período acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.

### **Justificación de la propuesta**

Estos nuevos sistemas de trabajo flexible en interés de las personas trabajadoras representan una iniciativa positiva que es acogida de forma favorable por los actores sociales. Si bien la OIT no los regula expresamente, los avala y los considera de interés (párrafo 701 del Estudio General de la CEACR). Además, existen algunos ejemplos en la negociación colectiva nacional, como el Convenio Colectivo de la empresa Euskaltel y el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Por otra parte, algunas de las modificaciones propuestas pretenden ajustar la normativa española a las nuevas exigencias de la Directiva 2019/1158.

## MEDIDA 18. AMPLIAR LAS OPCIONES DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES DEPENDIENTES

### Objeto de la propuesta

Modificar los derechos de reducción de jornada del artículo 37 ET en los siguientes términos:

- En la reducción de jornada por el cuidado del lactante del artículo 36.4 ET, reconocer como derecho individual de las personas trabajadoras la posibilidad de reducir media hora la jornada o acumular el permiso en días enteros, sin condicionar dicha opción.
- En la reducción de jornada del artículo 36.7 ET para el cuidado de personas menores de 12 años, discapacitadas o familiares dependientes, (i) prever la posibilidad de que la reducción de jornada sea continua o discontinua a lo largo de la semana, el mes o el año e (ii) incluir como sujetos causantes a las personas dependientes que convivan en el mismo domicilio.
- En la reducción de jornada para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o enfermedad grave, permitir la reducción de jornada entre  $\frac{1}{8}$  y  $\frac{1}{2}$ .
- En los supuestos de separación o divorcio, permitir que el derecho de reducción de jornada para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer o enfermedad grave sea reconocido a las personas progenitoras, guardadoras o acogedoras que convivan con la persona enferma (en términos más amplios que en la actual regulación estatutaria).
- En los supuestos de reducción de jornada de los artículos 36.4, 5 y 6 ET, prever que la concreción horaria, aun manteniéndose dentro de la jornada ordinaria, pueda prever, en interés de la persona trabajadora y en atención a sus necesidades de conciliación, horarios variables.
- Añadir la posibilidad de que la persona trabajadora solicite cambios en la reducción de jornada o el regreso a su jornada anterior, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto, debiendo preavisar a la empresa con una antelación de quince días.

### Propuesta de modificación normativa

Propuesta de redactado del artículo 37.4, 6 y 7 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

(...)

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a alguna persona menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de una persona familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o persona que conviva en el mismo domicilio, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y que no desempeñe actividad retribuida.

La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de entre un octavo y la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o la guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido a las personas progenitoras, guardadoras o acogedoras con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados 4, 5 y 6 corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, incluyendo la posibilidad de disfrutar de tales derechos de forma continua o discontinua y fijando horarios variables a lo largo de la semana, el mes o el año.

No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada, los horarios de trabajo diarios, así como, en los casos de ejercicio discontinuo de estos derechos, los concretos períodos de disfrute de los mismos.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar cambios en la reducción de jornada o el regreso a su jornada anterior aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto, debiendo preavisar a la empresa con una antelación de quince días.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.

### **Justificación de la propuesta**

Tal y como muestran los datos, la percepción de capacidad de conciliación entre vida laboral y personal en España es menor que en la UE. Un 25% de la fuerza laboral española considera que su trabajo no le deja tiempo para dedicarlo a la familia y a compromisos sociales, mientras que a nivel europeo este porcentaje se reduce al 19% (Eurofound, 2020a). Esta percepción se ve reflejada por los últimos datos. En Europa, desde el año 2020, tanto trabajadores como trabajadoras ven cómo el

trabajo les impide pasar tiempo con su familia (30% en el caso de los hombres y 29% en el caso de las mujeres) (Eurofound, 2021). En España, el nivel de satisfacción por la conciliación entre vida y trabajo es menor que en la UE. El grupo de población con más carga de cuidados, de 30-49 años, tiene una menor satisfacción respecto a sus usos del tiempo comparados con otros grupos de edad. En España, esta satisfacción es de alrededor de seis puntos (sobre diez), mientras que en países con una mayor conciliación entre vida y trabajo la media es de alrededor de siete (OCDE, 2020).

### **Aspectos que considerar en la implementación**

Respecto a la anterior propuesta, se puede valorar, asimismo, eliminar o restringir el parentesco de afinidad en el acceso a medidas de conciliación (excedencias, reducción de jornada, adaptación de jornada, etc.), con el fin de eliminar algunos de los actuales roles de género existentes en la asunción de responsabilidades de cuidado de familiares dependientes.

## **MEDIDA 19. AMPLIAR LOS PERMISOS RETRIBUIDOS**

### **Objeto de la propuesta**

Ampliar los permisos retribuidos del artículo 37.3 ET en los siguientes términos:

- I. Incluir un permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a visitas médicas o atención en domicilio, de hijos e hijas menores de 12 años, discapacitados o con enfermedad grave sin límite de edad, familiares dependientes o personas dependientes que convivan en el domicilio, que debe concertarse en horario de trabajo. Este permiso podrá ejercitarse por las horas equivalentes a cinco días al año por sujeto causante.
- II. En el permiso por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares o personas dependientes que convivan en el domicilio, ampliarlo a tres días (o cinco días en caso de que se requiera desplazamiento) e incluir la posibilidad de disfrutar de forma fraccionada o discontinua el actual.
- III. Incluir el permiso de la persona trabajadora de ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes. Este permiso podrá ejercitarse por las horas equivalentes a cuatro días al año por sujeto causante.
- IV. Incluir un permiso de tres días por pérdida gestacional.
- V. Extender el permiso por matrimonio a las parejas de hecho.
- VI. Concretar que el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, se reconozca a las dos personas progenitoras, adoptantes o guardadoras.
- VII. Propuesta de transponer el permiso parental de la Directiva 2019/1158 e incorporar un permiso retribuido ~~en el artículo 37 ET~~, compensado económicamente mediante prestación pública o alternativamente, una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo retribuida mediante una prestación económica pública (artículos 45 y 48 ET), en ambos casos, de ocho semanas, intransferibles, hasta que el niño o niña tenga ocho años.

### **Propuesta de modificación normativa**

Propuesta de redacción del artículo 37.3 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):



“La persona trabajadora, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho.
- b) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o personas dependientes que convivan en el domicilio. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua o fraccionada durante el tiempo que dure la situación protegida.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Este derecho reconoce a las dos personas progenitoras, adoptantes o guardadoras.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a visitas médicas o atención en domicilio, de hijos e hijas menores de doce años, discapacitadas o con enfermedad grave sin límite de edad, familiares dependientes hasta el segundo grado o personas dependientes que convivan en el domicilio, que debe concertarse en horario de trabajo. Este permiso podrá ejercitarse por las horas equivalentes a cinco días al año por sujeto causante.

h) Por el tiempo indispensable para atender a circunstancias familiares urgentes. Este permiso podrá ejercitarse por las horas equivalentes a cuatro días al año por sujeto causante.

#### **Propuesta alternativa respecto a los nuevos permisos g) y h)**

Para compensar el incremento de los permisos retribuidos g) y h), se podría valorar la posibilidad de reducir el permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

#### **Propuesta de permiso por pérdida gestacional**

Regular un nuevo supuesto de permiso retribuido de 3 días para ambos progenitores o bien regular un nuevo supuesto de baja por incapacidad temporal, retribuida desde el primer día.

#### **Propuesta de transposición de la Directiva 2019/1158**

Se propone incorporar un nuevo permiso “parental” retribuido (artículo 37 ET) compensado económicamente mediante prestación pública o alternativamente, una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo retribuida mediante una prestación económica pública (artículos 45 y 48 ET), en ambos casos de ocho semanas de duración que podrá ejercitarse hasta que el menor o la menor tenga ocho años, . El permiso debe ser intransferible y reconocerse a ambos progenitores, adoptantes o guardadores.

## MEDIDA 20. INTRODUCIR UNA SALVAGUARDA PARA EVITAR DISCRIMINACIONES POR CONCILIACIÓN

### Objeto de la propuesta

Añadir la previsión expresa de que los sistemas retributivos o de promoción profesional por objetivos deben ajustarse a la situación de las personas trabajadoras en reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos y familiares dependientes, personas con contrato a tiempo parcial y que han disfrutado de un permiso por riesgo durante el embarazo o la lactancia o por nacimiento, adopción o acogimiento, adaptando o reduciendo los objetivos en función del tiempo de trabajo efectivo.

### Propuesta de modificación normativa

1. Se propone modificar el artículo 24.2 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“(…)

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Los sistemas de promoción profesional deben ajustarse a la situación de las personas trabajadoras en reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos y familiares dependientes, personas con contrato a tiempo parcial y que han disfrutado de un permiso por riesgo durante el embarazo o la lactancia o por nacimiento, adopción o acogimiento, adaptando o reduciendo los objetivos en función del tiempo de trabajo efectivo”.

2. Se propone añadir un apartado 6 en el artículo 26 ET con el siguiente redactado:

“6. Los sistemas retributivos por objetivos deben ajustarse a la situación de las personas trabajadoras en reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos y familiares dependientes, personas con contrato a tiempo parcial y que han disfrutado de un permiso por riesgo durante el embarazo o la lactancia o por nacimiento, adopción o acogimiento, adaptando o reduciendo los objetivos en función del tiempo de trabajo efectivo”.

### Justificación de la propuesta

La propuesta busca garantizar el derecho a la no discriminación por razón de sexo, en cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre la materia, así como de los Convenios 100 y 111 de la OIT.

## 6.6. OBJETIVO ESTRATÉGICO 6: PARTICIPACIÓN EMPRESARIAL Y SOCIAL EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El sexto objetivo estratégico de la ordenación del tiempo de trabajo es la participación empresarial y social en la ordenación del tiempo de trabajo y, para alcanzar dicho objetivo, se proponen las siguientes dos medidas laborales:

1. Introducir la obligación de negociar en materia de tiempo de trabajo en el convenio colectivo.
2. Plan de mejora de la organización del tiempo de trabajo y los usos del tiempo.

A continuación, se desarrollan las distintas medidas laborales propuestas, incluyendo una explicación y justificación de la medida, así como una propuesta de modificación normativa.

## MEDIDA 21. INTRODUCIR LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO EN EL CONVENIO COLECTIVO

### Objeto de la propuesta

Modificar el artículo 85 ET a fin de establecer la obligación de negociar en materia de tiempo de trabajo en el convenio colectivo.

### Propuesta de modificación normativa

Propuesta de regulación del artículo 85.1 ET (el subrayado indica las modificaciones propuestas):

“(…)

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de estos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, existirá el deber de negociar medidas de ordenación del tiempo de trabajo de manera que posibilite tanto un adecuado nivel de seguridad y salud para las personas trabajadoras como una gestión flexible del tiempo de trabajo en favor de las personas trabajadoras en equilibrio con las necesidades productivas de las empresas, a fin de favorecer la conciliación de la vida familiar personal y laboral y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres”.

### Justificación de la propuesta

En su Estudio General, la CEACR reconoce en el párrafo 799 “la importancia de la negociación colectiva para lograr que las normas sobre el tiempo de trabajo se correspondan mejor con las necesidades de las empresas y las personas trabajadoras, pero ante todo recuerda que las medidas de protección previstas en los convenios internacionales sobre el tiempo de trabajo no se dirigen solamente a la legislación nacional, sino también a los convenios colectivos. Además, la Comisión considera que deben respetarse estos principios y velar para que la negociación colectiva y las consultas tripartitas sigan desempeñando un papel importante en la aplicación de los convenios de la OIT sobre el tiempo de trabajo y garantizar, de conformidad con dichos instrumentos, la existencia de un nivel mínimo de protección de aplicación general”.

## MEDIDA 22. PLAN DE MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS USOS DEL TIEMPO

### Objeto de la propuesta

Establecer la obligación de las empresas de 50 o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un Plan de Mejora de la Organización del Tiempo de Trabajo y los Usos del Tiempo, previa elaboración

de un diagnóstico de situación, a fin de ordenar el tiempo de trabajo en la empresa de manera que posibilite tanto un adecuado nivel de seguridad y salud de las personas trabajadoras, como una gestión flexible del tiempo de trabajo en favor de las personas trabajadoras en equilibrio con las necesidades productivas de las empresas, con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las tareas de cuidado e incrementar la eficiencia de la empresa. El Plan, incluido el diagnóstico, deberá ser negociado con la representación legal de la plantilla.

- El Plan deberá incluir medidas de sensibilización y formación tanto a la plantilla como al personal directivo, especialmente focalizadas a campañas informativas para que las personas trabajadoras conozcan sus derechos y los riesgos laborales en materia de usos del tiempo, provocados por la ordenación del tiempo de trabajo, y campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en las empresas y sobre un trabajo más saludable y de la cultura del tiempo de descanso y la autonomía del tiempo.
- El Plan deberá incluir el registro del tiempo de desplazamiento hasta el lugar donde se realiza la actividad, para posteriormente poder analizarlo y tomar las acciones que se consideren pertinentes.
- El Plan de usos del tiempo podría incluir, entre otras medidas:
  - Concreción del tiempo de trabajo/tiempo de descanso, regulando situaciones que generan dudas a nivel aplicativo (por ejemplo, viajes de trabajo).
  - Impulso de medidas encaminadas a fomentar la flexibilidad, como son:
    - Horario flexible (tanto en el inicio como en la finalización de la jornada laboral, así como en el tiempo de comida), bolsas de horas flexibles u horarios individualizados.
    - Jornada intensiva.
    - Jornada intensiva una parte del año.
    - Trabajo a distancia (apostando por el modelo híbrido), allí donde el sector y el puesto de trabajo lo permitan, de acuerdo con la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.
    - Medidas que permitan aumentar la autonomía de decisión de las personas trabajadoras en la organización de la jornada laboral, asegurando, como mínimo, el mismo nivel de productividad
    - Medidas de fomento a la compactación de la jornada laboral, allí donde el sector y el puesto de trabajo lo permitan, facilitando la reducción de la pausa para comer en las organizaciones.
    - Medidas de promoción del adelanto de los horarios de las comidas para sincronizarlos con los ritmos circadianos de las personas trabajadoras, mejorando así su salud y su eficiencia.
    - Medidas de compactación de jornada (reducir la pausa del mediodía) y/o reducción de la jornada laboral.
    - Medidas de desarrollo de programas de desconexión digital en empresa (tanto para la empresa como para las personas trabajadoras).
    - Medidas de limitación de la contratación a tiempo parcial en sectores altamente feminizados y adopción de medidas para garantizar la calidad del trabajo a tiempo parcial.
    - Medidas destinadas a mejorar la calidad de vida y salud de las personas en el trabajo a turnos [para los turnos rotativos, se recomienda la introducción de la secuencia de los turnos más saludables (hacia adelante, mañana-tarde-noche)].
    - Medidas para mejorar la conciliación en el trabajo a turnos (reducir el tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a turnos, creando más equipos de trabajadores/as a turnos).
    - Medidas para mejorar la conciliación: permisos no retribuidos, limitación o prohibición de horas extraordinarias, limitación del trabajo nocturno, entre otras.

## Justificación de la propuesta

En su “Guía sobre el uso de tiempo de trabajo” la OIT recomienda de forma específica la necesidad de organizar el tiempo de trabajo de forma pactada. La presente propuesta busca impulsar este diálogo a través del diseño de planes de tiempo de trabajo que puedan conducir y dar certidumbre a los actores implicados, considerando las circunstancias específicas de la actividad productiva, el necesario respecto de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y sus preferencias individuales.

## **7. CONSIDERACIONES PARA EL PLAN DE TRANSICIÓN PARA LA APROBACIÓN E IMPLEMENTACIÓN**

### **7.1. CONSIDERACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY**

1. Debido a la naturaleza de esta ley, es clave que sea debatida a través de los mecanismos existentes de diálogo social entre representantes de los Gobiernos, los empleadores y las personas trabajadoras.
2. El tejido productivo español es diverso sectorialmente, territorialmente y en tamaño. Por esto, las medidas propuestas en este estudio fijan las medidas mínimas que deberían ser reguladas para asegurar unos usos del tiempo equilibrados, reconociendo y respetando el espacio de la negociación colectiva.
3. El derecho de toda la ciudadanía a tener unos usos del tiempo equilibrados y poder disfrutar del tiempo libre debe ser garantizado, sin perjuicio de garantizar también la libertad de cada persona para determinar libremente sus usos del tiempo. Para asegurar su implementación, la Ley debe ir acompañada de campañas de sensibilización gubernamentales dirigidas hacia la ciudadanía y las organizaciones.
4. Para asegurar una implementación de las medidas ordenada y previsible, se ha propuesto un periodo transitorio o la implementación gradual de algunas de las medidas.
5. El Gobierno de España debe comprometerse a destinar recursos públicos al impulso de políticas y medidas establecidas en la Ley y crear una estructura política para asegurar y fomentar su implementación de manera transversal.
6. Para la implementación de tales medidas, se recomienda también ofrecer medidas de fomento para las empresas y organizaciones (por ejemplo, medidas positivas de fiscalidad (bonificaciones fiscales y tributarias)) y medidas de reconocimiento público para aquellas que tengan mejores prácticas (ej. Premios).
7. Las medidas laborales de este estudio apuntan los cambios a realizar en el Estatuto de los Trabajadores. Para asegurar la coherencia con el ordenamiento jurídico existente se recomienda:
  1. Adaptar la normativa en materia de prevención de riesgos laborales para reflejar las medidas propuestas y los avances en el campo de la cronobiología.
  2. Adaptar las infracciones y sanciones administrativas (Inspección de Trabajo y Seguridad Social) para reflejar las medidas propuestas.
  3. Adaptar el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
  4. Dado que el estudio propone cambios principalmente en el régimen común del tiempo de trabajo, resulta necesario revisar y modificar la regulación sobre jornadas especiales, así como la ordenación del tiempo de trabajo en el marco de las relaciones laborales especiales.
8. Dado que algunos de los ámbitos sectoriales corresponden a competencias compartidas, se recomienda promover espacios de diálogo entre administraciones públicas también territoriales para abordar los usos del tiempo y la racionalización horaria. La Ley debe contar con una estrategia para la incorporación y coordinación de las políticas del tiempo en el conjunto de las administraciones públicas del Estado, especialmente en el ámbito



autonómico, ya que muchas propuestas sectoriales son competencias compartidas entre Estado y Comunidades Autónomas.

9. En paralelo a este estudio, el Gobierno está desarrollando la actividad de transponer al ordenamiento jurídico español la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; y la Directiva 2019/1152, 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Este estudio se ha realizado sin tener acceso a la versión definitiva de estas transposiciones y, por lo tanto, las propuestas que se presentan a continuación no pretenden agotar las posibilidades de mejora en los ámbitos de las dos directivas mencionadas.

## 7.2 ANOTACIONES SOBRE LAS MEDIDAS TRANSVERSALES

1. Existe un amplio consenso en la idoneidad, el alcance y la urgencia de aprobar estas medidas para conseguir unos usos del tiempo equilibrados en España entre el Comité científico multidisciplinar de valoración de las propuestas de este estudio. Este Comité está compuesto por 36 personas expertas a nivel español e internacional en diferentes perspectivas como: relaciones laborales, sociología, ciencia política, cronobiología, etc.
2. Las reuniones mantenidas con expertos o representantes sectoriales también han sido muy útiles para terminar de refinar las propuestas de las medidas transversales.
3. Las medidas relacionadas con la gobernanza (5.1.), las de la Administración y servicios públicos (5.2.1) y en general las medidas relacionadas con la investigación y datos en usos del tiempo (5.2.2), las de movilidad y sostenibilidad medioambiental (5.2.4) y las relacionadas con la oferta audiovisual (5.2.3) atañen a competencias exclusivas del Estado y por lo tanto, podrían ser aprobadas e implementadas de manera directa.
4. Las medidas comercio y consumo (5.2.5) y educación y formación a lo largo de la vida (5.2.6) incluyen materia cuya competencia es compartida entre el Estado y Comunidades Autónomas, se recomienda promover espacios de diálogo entre administraciones públicas también territoriales para abordar los usos del tiempo y la racionalización horaria.
5. Las medidas dirigidas a los municipios o agrupaciones de entes locales sobre la organización del tiempo del municipio, que han sido presentadas y comentadas de manera no vinculante con la Federación Española de Municipios y Provincias, se recomiendan que sean debatidas con las instituciones referentes en el ámbito municipal.
6. Aunque el cambio de uso horario es competencia estatal, dado que la Comisión Europea recomienda coordinación entre los Estados Miembros en abordar esta cuestión, consideramos que debería quedar fuera del ámbito de debate de la ley de los Usos del Tiempo. En los anteriores intentos de tener una Ley de usos del tiempo, se incluyó el debate sobre el cambio de hora y no se obtuvo unos resultados satisfactorios.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Addati, Laura et al. (2019) *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo

Addecco Group Institute (2022). *Encuesta desconectar para reconectar*: <https://www.addeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2022/07/ADO-HQ-Graphic-Device-07-2022-Disconnect-To-Reconnect-Survey-Global-Package-ES.pdf>

Afedeco (2014). Estudio informe: Los horarios comerciales en España y en Europa. Confederació Balear de Comerç: <https://docplayer.es/16712026-Los-horarios-comerciales-en-espana-y-en-europa.html>

Agència Catalana de Consum (2021). Estudi sobre Consum i Reforma Horària. Institut Opinòmetre, Generalitat de Catalunya.

AIJU - Instituto Tecnológico de producto infantil y ocio (2020). "El tiempo de juego en la Infancia" en *Guía AIJU, 2019-2020*: <http://guiaaiju.com/guias/Guia-AIJU-2019-20.pdf>

Ajuntament de Barcelona (2021). *II Pla per la justícia de gènere, 2021-2025*. Quarta Tinència de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI, Imatge i Serveis Editorials de l'Ajuntament de Barcelona.

Alfonso Mellado, Carlos L. (2020). *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*. España: El Derecho.

Alfonso Mellado, Carlos L. (2022). *Observatorio De La Negociacion Colectiva - Politicas De Empleo, Trabajo A Distancia Y Derechos Digitales*. Ediciones Cinca Sa.

Alloza, Mario et al (2021). *El acceso a servicios en la España rural*. Documentos Ocasionales, nº 2122 (Banco de España): <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/17531/1/do2122.pdf>

Berbel, Sara (2015). *Catalunya versus Europa: quins horaris tenim?* Col·lecció Reforma Horària 2, Iniciativa per la Reforma Horària.

Bosch, G y Lehndorff, S. (2001). "Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations," en *Cambridge Journal of Economics* (Vol. 25), pp. 209-43.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2010). *El tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en la negociación colectiva*. XXI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2016). *Tiempo de Trabajo*. XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva. España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Comisión Europea (2018). *Special Eurobarometer 472: Sport and physical activity*.

Congreso de los Diputados (2013). *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares*. Boletín Oficial de las Cortes Generales, nº 339.

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2016). *Acord d'impuls laboral de la reforma horària. 10 objectius per a la negociació col·lectiva*. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Convenio número 30 de 1930 (Organización Internacional del Trabajo). *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*. 1930.

Cruz Villalón, Jesús (dir.) (2021). "La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales". *Estudio en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*. España: Bomarzo.

De Lel, G. (2021). *The organisation of school time in Europe: primary and general secondary education: 2021/22*, (Publications Office of the European Union, European Education and Culture Executive Agency): <https://data.europa.eu/doi/10.2797/63021>

Directiva 2003/88/CE de 2003 [Parlamento Europeo y Consejo]. Relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de Trabajo. 4 de noviembre de 2003.

Dragioti, Elena et al. (2022). "Global population attributable fraction of potentially modifiable risk factors for mental disorders: a meta-umbrella systematic review" en *Molecular Psychiatry*: <https://doi.org/10.1038/s41380-022-01586-8>

EIGE. Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2021). *Gender Equality Index*: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/time/ES>

Engel, Mariana (coord.) (2017). *Revelando privaciones ocultas: pobreza de ingresos y tiempo, y políticas públicas en América Latina. Lecciones de las experiencias LIMTIP*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Oficina de Latinoamérica y el Caribe.

Estela Barnet, Oriol (2021). *Planeando ciudades y territorios sostenibles e inclusivos*. Foro NESI: <https://nesi.es/ciudades-y-territorios-sostenibles-e-inclusivos/>

Esteve, Albert y Treviño, Rocío (2019). "Los grandes porqués de la (in)fecundidad en España" en *Perspectives Demogràfiques*, nº 15. Centre d'Estudis Demogràfics.

Eurofound (2013). *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions*: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2012/working-conditions/organisation-of-working-time-implications-for-productivity-and-working-conditions-overview-report>

Eurofound (2016). "Spend more time on voluntary work" en *European Quality of Life Survey 2016* <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>

Eurofound (2020a). *Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*: <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

Eurofound (2020b), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2021). *Gender equality in the EU*: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/gender\\_equality\\_infographic\\_08032022.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/gender_equality_infographic_08032022.pdf)

Eurofound (2021a). *Working time in 2019-2020*: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/working-time-in-2019-2020>

Eurofound (2021b). *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofund y EIGE (2021), *Upward convergence in gender equality: How close is the Union of equality?* Publications Office of the European Union (Luxemburgo).

European Commission (2012). *Health Effects of Artificial Light*. Scientific Committee on Emerging and Newly Identified Health Risks: [https://ec.europa.eu/health/scientific\\_committees/emerging/docs/scenih\\_r\\_o\\_035.pdf](https://ec.europa.eu/health/scientific_committees/emerging/docs/scenih_r_o_035.pdf)

European Commission (2021), *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office of the European Union: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/06382>

European Parliamentary Research Unit (2019). "Adults in education or training" en *Lifelong Learning in the EU*: <https://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/lifelonglearning/adult>

Eurostat (2015a). *How do women and men use their time*: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Participation\\_time\\_per\\_day\\_in\\_unpaid\\_work\\_\(main\\_activity\),\\_by\\_gender\\_\(hh\\_mm;\\_2008\\_to\\_2015\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Participation_time_per_day_in_unpaid_work_(main_activity),_by_gender_(hh_mm;_2008_to_2015).png)

Eurostat (2015b). *Participation time per day in unpaid work (main activity)*: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Participation\\_time\\_per\\_day\\_in\\_unpaid\\_work\\_\(main\\_activity\),\\_by\\_gender\\_\(hh\\_mm;\\_2008\\_to\\_2015\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Participation_time_per_day_in_unpaid_work_(main_activity),_by_gender_(hh_mm;_2008_to_2015).png)

Eurostat (2019). *Work organisation and working time arrangements in 2019*: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11384710/3-29092020-AP-EN.pdf/281a8d79-ad6a-a12d-40bd-bfa2dd781157?t=1601450089000>

Eurostat (2020). *Harmonised European Time Use Surveys (HETUS) – Overview*. Comisión Europea: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/time-use-surveys>

Eurydice. European Education and Culture Executive Agency (2021). *Tiempo de instrucción anual recomendado en la educación obligatoria a tiempo completo en Europa 2020/21*, Publications Office of the European Union: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/383391>.

Fagan, C. (1999). “Gender and working time in industrialized countries,” en Messenger, Jon C. (ed.): *Working time and workers’ preferences in industrialized countries: Finding the Balance* (Londres y Nueva York, Routledge, 2004)

Fleming, Sean. (2019) *Which countries get the most sleep – and how much do we really need?* World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/which-countries-get-the-most-sleep-and-how-much-do-we-really-need/>

Foro de Movilidad (2022). *VII Radiografía de los hábitos en movilidad*. (Alphabet): [https://www.alphabet.com/files/foro\\_movilidad\\_-2022.pdf](https://www.alphabet.com/files/foro_movilidad_-2022.pdf)

Gabaldón-Estevan, D. (2021). “A deshora en la escuela”. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 14 (3), 256-271.

Gabaldón-Estevan, D., & Täht, K. (2020). “The school schedule effect on self-reported sleep length of children and youth in Spain.” *Journal Sleep Research*, 29, 180–180.

Gil Plana, J. (2022). “Autonomía colectiva y políticas de empresa en la desconexión digital” en *Revista Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 256.

Giménez-Nadal, J.I. et al. (2020). “Commuting and self-employment in Western Europe.” *Journal of Transport Geography*, 88, 102856.

Golden, Lonnie. (2012). “The effects of working time on productivity and firm performance, research synthesis paper.” *Conditions of Work and Employment Series*, (33). International Labor Organization (ILO)

Goldscheider, Frances *et al.* (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and development review*, 41(2), 207-239.

Goerlich Peset, José María (coord.) (2008). *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*. España: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Gradisar, Michael et al (2022). “Sleep’s role in the development and resolution of adolescent depression.” *Nat Rev Psychol* 1, 512–523 (2022): <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00074-8>

Hall, Jeffrey. C. et al. (2020). *The 2017 nobel prize in physiology or medicine*. Noble Prize Foundation: <https://www.nobelprize.org/prizes/medicine/2017/press-release>

Institut de la Infància de Barcelona (2022). *Enquesta de Benestar Subjectiu de la Infància de Barcelona 2021*. Ajuntament de Barcelona: [https://institutinfancia.cat/wp-content/uploads/2022/08/20220919\\_InformeEBSIB2021\\_vset-1.pdf](https://institutinfancia.cat/wp-content/uploads/2022/08/20220919_InformeEBSIB2021_vset-1.pdf)

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imserso) (2022). *Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia. Situación a 31 de agosto de 2022*: [https://www.imserso.es/interpret3/groups/imserso/documents/binario/im\\_145947.pdf](https://www.imserso.es/interpret3/groups/imserso/documents/binario/im_145947.pdf)

Instituto Nacional de Estadística (2010) *Encuesta de calidad de vida en el trabajado*: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

Instituto Nacional de Estadística (2010). *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010*: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194826](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194826)

Instituto Nacional de Estadística (2016). *Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje*: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=27752#!tabs-tabla>

Instituto Nacional de Estadística (2020). Encuesta Europea de Salud 2020: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t15/p420/a2019/p03/10/&file=07008.px>

Instituto Nacional de Estadística (2022). *Encuesta de Población Activa. EPA. Segundo trimestre de 2022*: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

Karasek, R & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Krause, Adam J. et al. (2017). "The sleep-deprived human brain." *Nat Rev Neurosci*. 2017 July ; 18(7): 404-418. doi:10.1038/nrn.2017.55

Legarreta Iza, Matxalen y Sagastizabal Emilio-Yus, Marina (2020). *Temps, ciutadania i desigualtats*. Departament de Programes de Temps de l'Ajuntament de Barcelona.

McCann, Deirdre & Murray, Jill (2010). *The legal regulation of working time in domestic work*. International Labour Office, International Labour Organisation, Geneva.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2018). *Informe PISA 2018*: <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa/pisa-2018/pisa-2018-informes-es.html>

Mohedano, Fabian et al. (2017) *Temps+Social. Una experiència de millora de la gestió de l'ús del temps de les associacions i el tercer sector*. Iniciativa per la Reforma Horària: Col·lecció Reforma Horària.

Moovit. (2022) *Tiempo de viaje diario en transporte público*: [https://moovitapp.com/insights/es/Moovit\\_Insights\\_%C3%8Dndice\\_de\\_Transporte\\_P%C3%82BAblico-commut-e-time](https://moovitapp.com/insights/es/Moovit_Insights_%C3%8Dndice_de_Transporte_P%C3%82BAblico-commut-e-time)

Moreno, Carlos et al. (2021). "Introducing the "15-Minute City": Sustainability, Resilience and Place Identity in Future Post-Pandemic Cities" en *Smart Cities* 4, nº 1: 93-111. <https://doi.org/10.3390/smartcities4010006>

Mückenberger, Ulrich. (2011a). "Local time policies in Europe." *Time & Society*. 20. 241-273. 10.1177/0961463X11405579.

Mückenberger, Ulrich. (2011b). "Time Abstraction, Temporal Policy, and the Right to One's Own Time." *KronoScope*, 11(1-2), 66-97. doi:10.1163/156852411x595288

Nogareda Cuixart, Clotilde y Nogareda Cuixart, Silvia (1999). *NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: España.

OECD (2015), "The value of giving: Volunteering and well-being", in *How's Life? 2015: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/how\\_life-2015-9-en](https://doi.org/10.1787/how_life-2015-9-en).

Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España (coord.) (2021). *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. Madrid: Ministerio de la Presidencia.

OIT. Organización Internacional del Trabajo (2007). *Decent work agenda*. Disponible en: <https://web.archive.org/web/20131213122752/http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>

OIT. Organización Internacional del Trabajo (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT. Organización Internacional del Trabajo (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2020). "Work-life Balance" en *How's Life? 2020. Measuring wellbeing*. (OECD Publishing, Paris): <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>

Pascual, Sonia (2014). *El prime time se dirige cada vez más a un público infantil*. Gradomanía, Noticias Universitarias: [https://www.gradomania.com/noticias\\_universitarias/el-prime-time-se-dirige-cada-vez-mas-un-publico-infantil-org-2809.html](https://www.gradomania.com/noticias_universitarias/el-prime-time-se-dirige-cada-vez-mas-un-publico-infantil-org-2809.html)

Pérez, Javier (2021). "El dilema del 'prime time' español". *Value Magazine*, Universidad Europea: <https://value.universidadeuropea.com/el-dilema-del-prime-time-espanol/>

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo [Comisión Europea, COM(2018) 639 final]. Por la que se eliminan los cambios de hora estacionales y por la que se deroga la Directiva 2000/84/CE

Puig, Assumpció et al. (2020). "La Catalunya de los 45 minutos" en *La Vanguardia*: <https://www.lavanguardia.com/local/barcelona/20200605/481602340248/la-catalunya-de-los-45-minutos.html>

Quintanilla Navarro, Raquel Yolanda (dir.) 2022. *Tiempo de trabajo y salario en la negociación colectiva sectorial estatal*, España: Aranzadi.

Revuelta García, Marina (2022). "Desconexión digital y criterios convencionales" en López Cumbre, Lourdes (dir.) *Efectos laborales, sindicales y de seguridad social de la digitalización*, España: Aranzadi.

Riudor, Xavier (dir.) (2015). *La gestión del tiempo de trabajo remunerado en el contexto de la reforma horaria*. Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña.

Rodríguez Rodríguez, Emma (2019). "La transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 146, 121-158. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6959610.pdf>

Rodríguez Rodríguez, Emma (2021). "De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente". *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 40-78. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>

Rodríguez Rodríguez, Emma (2022). "La "soberanía sobre el tiempo". Unilateralidad e imposición en la distribución del tiempo de trabajo frente a conciliación corresponsable". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 37-55. <https://doi.org/10.5209/crla.77642>

Ronnenberg, Till et al., (2019) "Why Should We Abolish Daylight Saving Time?" *Journal of Biological Rhythms*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0748730419854197>

Sánchez Sánchez, Maria (2016). "El gráfico que muestra que en España tenemos horarios muy raros" en *El País*: [https://verne.elpais.com/verne/2016/03/18/articulo/1458309794\\_132930.html](https://verne.elpais.com/verne/2016/03/18/articulo/1458309794_132930.html)

Schwartz, Arnaud & Coulon, Pierre Jean (2021). *What conditions are needed for the energy and low-carbon transition to be socially acceptable?* (Exploratory opinion requested by the French Presidency of the Council of the EU). European Economic and Social Committee: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/what-conditions-are-needed-energy-and-low-carbon-transition-be-socially-acceptable>

Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO (2022). *Balance de la Negociación Colectiva 2021*. Confederación Sindical de CCOO, Madrid.

Short, Michelle A. et al (2020). "The relationship between sleep duration and mood in adolescents: A systematic review and meta-analysis." *Sleep Medicine Reviews*, vol. 52 (2020).

Time Use Initiative (2021). *Barcelona Declaration on Time Policies*: <https://www.timeuse.barcelona/barcelona-declaration-on-time-policies>

Time Use Initiative (2022). *Proposal on implementing permanent time zones in the European Union*. International Alliance on Natural Time: <https://www.timeuse.barcelona/permanent-time-zones-eu>



Torns, Teresa (2015). *Las políticas de tiempo y el bienestar cotidiano. Las familias y sus necesidades y retos en el actual entorno social y económico: respuesta de los poderes públicos*, 271-287.

Torns, Teresa et al. (2008). "Les polítiques de temps a Europa". *Papers: Regió Metropolitana de Barcelona: Territori, estratègies, planejament*, Núm<sup>o</sup>, p. 20-31.

Unión General de Trabajadores (2021). *Por una jornada laboral de 32 horas semanales*. Servicio de Estudios de la Confederación.

Unión General de Trabajadores (2022). *Reducción de jornada y conciliación de vida familiar*. Servicio de Estudios de la Confederación, n<sup>o</sup> 36.

Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya (2022a). *Bretxa salarial. Encara lluny d'eliminar la bretxa salarial en els sectors públic i privat. Si apugem els salaris de les dones, escurcem la bretxa*.

Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya (2022b). *Dones i mercat laboral. 10 punts a millorar de la situació laboral de les dones a Catalunya*.

United Nations Economic Commission for Europe (2017). *Guide on Poverty Measurement*. Nueva York y Ginebra: United Nations: <https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2018/ECECESSTAT20174.pdf>

Universitat de Barcelona (2022). "Real decreto de 3 de abril de 1919: Jornada máxima legal en todos los trabajos" en *Legislación sobre Trabajo. España*. Departament d'Història Contemporània: <http://www.ub.edu/ciudadania/abcframesetTex.htm?frame1=Conten.htm&frame2=textos/textos.htm&titulo=Textos%20y%20documentos&anchors=no&nanchors=no>

Vega Martínez, Sofía (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demand+control-apoyosocial+%28I%29.pdf>

Vega Rapún, Margarita et al. (2020) "The multidimensionality of poverty: Time poverty in Spain" en *Journal of Time Use Research*: [https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10121710/1/JTUR\\_MS\\_20\\_2.pdf](https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10121710/1/JTUR_MS_20_2.pdf)

White, M (1987). *Working hours: Assessing the potential for reduction*. Ginebra, OIT.

World Health Organisation (2013). *Combined or multiple exposure to health stressors in indoor built environments*. Regional Office for Europe: [https://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0020/248600/Combined-or-multiple-exposure-to-health-stressors-in-indoor-built-environments.pdf](https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0020/248600/Combined-or-multiple-exposure-to-health-stressors-in-indoor-built-environments.pdf)

Zucchini, Elena (2015). *Género y transporte: análisis de la movilidad del cuidado como punto de partida para construir una base de conocimiento más amplia de los patrones de movilidad. El caso de Madrid*. Tesis doctoral.

Wilsher, Kim (2021). France to ban some domestic flights where train available. The Guardian: <https://www.theguardian.com/business/2021/apr/12/france-ban-some-domestic-flights-train-available-macron-climate-convention-mps>

World Economic Forum (2019). Which countries get the most sleep – and how much do we really need? <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/which-countries-get-the-most-sleep-and-how-much-do-we-really-need/>

## 9. ANEXOS

### 9.1. ANEXO 1: AUTORÍA Y PARTICIPACIÓN EN LA REDACCIÓN DEL ESTUDIO

#### 1. COORDINACIÓN DEL ESTUDIO

La Time Use Initiative (TUI) coordina el estudio base para la futura ley. La TUI es una asociación internacional sin ánimo de lucro con sede en España cuyo objetivo fundamental es impulsar un debate público para mejorar los usos del tiempo en el mundo, situando la organización del tiempo como un elemento clave para hacer progresar la sociedad, sus empresas y entidades y el país, reforzando la salud, la igualdad, la productividad, la sostenibilidad y la democracia.

La iniciativa recoge el legado del Pacto para la Reforma Horaria en Cataluña (firmado por más de 100 entidades, incluidas patronales y sindicatos mayoritarios en Cataluña). En 2019 hubo una internacionalización de su vocación, para poder conectar el conocimiento y experiencias adquiridas con el resto del mundo y trabajar en red con personas expertas mundiales y los principales agentes públicos y privados para promover unos mejores usos del tiempo.

Desde 2021, la TUI ha sido nombrada parte del Executive Board International Association Time Use Research ([IATUR](#)), la principal asociación mundial de investigación en usos del tiempo, y coordina el secretariado de la [Red Mundial de Políticas del Tiempo Locales y Regionales](#).

Con esta vocación de poner las políticas del tiempo en el centro de la agenda política, social y económica, la TUI promovió la [Declaración de Barcelona para las Políticas del Tiempo](#), que cuenta con el apoyo de más de 100 organizaciones clave a nivel mundial en el ámbito de los usos del tiempo, entre ellos el Consejo Económico y Social Europeo (grupo de personas trabajadoras), Foment del Treball, PIMEC, CTECS, las secciones catalanas de UGT y CCOO y la colaboración de OIT Internacional.

Para realizar este trabajo, la TUI cuenta con el conocimiento de un [expert lab](#) internacional y un consejo de personas expertas a nivel estatal.

- **Dirección y coordinación del estudio: Doña Marta Junqué Surià**, Politóloga. Consultora de transformación e innovación pública. Ha trabajado durante más de doce años como consultora en grandes proyectos de transformación pública a nivel internacional, asesorando la Comisión Europea, Naciones Unidas, el Banco Iberoamericano para el Desarrollo y, instituciones a nivel local y regional. Coordinadora del Libro *Fearless Cities* (Icaria, 2019). Desde 2019, es co coordinadora de la Time Use Initiative. En 2021 fue electa como parte del Executive Board de la Asociación Mundial de Investigación en Usos del Tiempo (IATUR, por sus siglas en inglés) y ejerce la co-secretaría de la Red de Gobiernos Locales y Regionales por las políticas del tiempo.

#### 2. GRUPO REDACTOR DE LAS MEDIDAS DE USOS DEL TIEMPO TRANSVERSALES

- **Doña Ariadna Güell Sans**. Consultora de políticas públicas. Actual cosecretaria de la Red de Gobiernos Locales y Regionales en Políticas del Tiempo. Cofundadora de la International Association for Natural Time (IANT).
- **Don Fabian Mohedano**. Experto en relaciones laborales y promotor de la reforma horaria en Cataluña. Actualmente es el presidente ejecutivo de la Agencia de Formación y Cualificación Profesionales de Cataluña.
- **Don Joan-Francesc Pont Clemente**. Catedrático de Derecho Financiero y Tributario y presidente de la Time Use Initiative.
- **Don Marc Martorell Escofet**, consultor de la Time Use Initiative.

- **Doña Maria Nikolopoulou.** Miembro del Comité Económico y Social Europeo y presidenta de la Asociación para el Desarrollo de los Bancos de Tiempo.
- **Don Xavier Peralta.** Psicólogo social experto en usos del tiempo y prevención de riesgos laborales.
- **Doña Sara Berbel Sánchez.** Psicóloga doctorada en psicología social y especialista en políticas de igualdad de oportunidades, liderazgo femenino y empresa. Actualmente, es la gerente municipal del Ayuntamiento de Barcelona.

### 3. GRUPO REDACTOR DE LAS MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO

- **Doña Anna Ginés.** Profesora titular de Derecho Laboral en ESADE.
- **Doña María Luz Vega.** Consultora honoraria de la Universidad Complutense de Madrid y exfuncionaria de la Organización Internacional del Trabajo.
- **Don Miguel Basterra.** Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alicante.
- **Doña Raquel Serrano.** Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Barcelona.

Con el apoyo de **don Daniel Redondo**, doctorando en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.

### 4. COMITÉ CIENTÍFICO MULTIDISCIPLINAR DE VALORACIÓN DE LAS PROPUESTAS

Compuesto por 36 personas expertas a nivel español e internacional que han sido consultadas y han dado su opinión sobre una parte o la totalidad de las propuestas, según su especialidad. Cuenta con perfiles de diferentes perspectivas como: relaciones laborales, sociología, ciencia política, cronobiología, etc.

- o **Don Alexis Serra.** Director de la Oficina para la Reforma Horaria del Gobierno de Catalunya hasta 2021.
- o **Don Ángel Largo García.** Coordinador de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios en España (ARHOE).
- o **Doña Carla Canals.** Directora de Comunicació de l'Associació de Consumidors de Mitjans Audiovisuals de Catalunya.
- o **Doña Carla Estivill.** Directora de la Fundación Estivill Sueño.
- o **Doña Carmen Seisdedos.** Vicepresidenta de la Asociación de Mujeres en el Sector Público.
- o **Don César Martín Izquierdo.** Coordinador de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios en España (ARHOE).
- o **Doña Clara González Meseguer.** Jefa de Área de Cooperación Internacional de la Subdirección General de Cooperación Interior y Exterior del Instituto de la Juventud (organismo adscrito al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030).
- o **Doña Concepción Campos Acuña.** Presidenta de la Asociación de Mujeres en el Sector Público.
- o **Doña Cristina Sánchez Miret.** Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, directora del Departamento de Empresa y responsable de Género e Igualdad de la misma facultad de la Universidad de Girona.

- **Don Diego Golombek.** Director del Laboratorio Interdisciplinario del Tiempo y la Experiencia (LITERA) de la Universidad de San Andrés, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
- **Don Dietrich Henckel.** Actual presidente de la Sociedad Alemana por las Políticas del Tiempo (DGfZP). Fue profesor de economía regional y urbana en la Universidad Técnica de Berlín.
- **Doña Emilia Pallàs Zenke.** Directora ejecutiva de Desarrollo Sostenible de Proximidad. Barcelona Activa.
- **Doña Elena Sintes.** Doctora en Sociología y Ciencias Económicas y Empresariales. Especialista en políticas públicas de tiempo y educación. Fundación Bofill.
- **Doña Elisa Stinus.** Doctora en Políticas Públicas y Transformación Social, con una tesis sobre conciliación del tiempo e igualdad de género.
- **Doña Elvira Méndez.** Presidenta de la Asociación Salud y Familia.
- **Don Enrique Laucirica,** Secretario General de la Federación de Organismos de Radio y Televisión Autonómicos de España (FORTA).
- **Doña Esther Sanchez.** Directora de Recursos Humanos. Coordinadora del estudio “La gestión del tiempo de trabajo en el contexto de la reforma horaria” del CTESC.
- **Doña Eva García Chueca.** Adjunta a la Sindicatura de Greuges de Barcelona. Ex-investigadora sénior del programa Ciudades Globales del Centro de Información y Documentación Internacionales en Barcelona (CIDOB).
- **Don Gonzalo Iparraguirre.** Funcionario público municipal e investigador del Laboratorio Interdisciplinario del Tiempo y la Experiencia (LITERA) de la Universidad de San Andrés, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
- **Don Gonzalo Pin.** Médico cronobiólogo. Jefe de equipo de la Unidad del Sueño y coordinador del Servicio de Pediatría del Hospital Quirón Salud de Valencia.
- **Don Ignace Glorieux.** Presidente de la International Association for Time Use Research (IATUR). Profesor de sociología en la Vrije Universiteit Brussel especializado en estudios de los usos del tiempo.
- **Don Ignacio Buqueras y Bach.** Presidente de la Fundación ADIPROPE. Académico Numerario de las Reales Academias de: Doctores de España, Europea de Doctores y de la Mar, y de la Diplomacia del Reino de España. Presidente de Honor de: Fundación Independiente, ARHOE. Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, y CEOMA.
- **Don Ismael Peña-Lopez.** Director de la Escuela de Administración Pública de Cataluña.
- **Don Jean-Yves Boulin.** Profesor asociado de IRISSO-Université Paris Dauphine. Vice-Presidente de Tempo Territorial.
- **Don Joan García Román.** Doctor en Demografía por la Universitat Autònoma de Barcelona. Investigador del Centre d'Estudis Demogràfics de la UAB.
- **Don Jordi Vaquer.** Secretario general de Metròpolis.
- **Doña Josefina Altés.** Vicepresidenta de la Asociación Iberoamericana de Bancos del Tiempo.

- **Don Lluís Casado.** Cofundador de Oscilatio Project, economista y psicólogo.
- **Doña Lucía Artazcoz.** Especialista en medicina preventiva y salud pública, desigualdades de género en la salud relacionadas con el trabajo y riesgos psicosociales y directora del Instituto de Servicios a la Comunidad de la Agencia de Salud Pública de Barcelona.
- **Don Marc Ajenjo.** Doctor en Demografía por la Universitat Autònoma de Barcelona. Profesor del Departamento de Sociología de la UAB.
- **Don Ulrich Mückenberger.** Profesor de Derecho y Ciencias Políticas. Antiguo director de la Unidad de Investigación en Políticas del Tiempo (Forschungsstelle Zeitpolitik) de la Universidad de Hamburgo.
- **Doña Sara Moreno Colom.** Doctora en Sociología por la Universitat Autònoma de Barcelona.
- **Doña Sílvia Còppulo.** Directora del Observatorio de Liderazgo en la Empresa de la Universidad Pompeu Fabra.
- **Doña Sylvia Profanter.** Directora de la Oficina de Estadística y Tiempo del Ayuntamiento de Bolzano (Italia).
- **Doña Yayo Herrero.** Antropóloga, ingeniera agrícola, educadora social y una de las principales voces del ecofeminismo en España. Actualmente es profesora de Educación Ambiental y Desarrollo Sostenible de la Cátedra UNESCO de la UNED.
- **Doña Yunailis Salazar.** Consultora de la Time Use Initiative y doctoranda en contratación pública en el Instituto de Gobierno y Políticas Públicas (iGOP) de la Universidad Autònoma de Barcelona.

## 9.2 ANEXO 2: REUNIONES DE EXPERTOS O REPRESENTANTES SECTORIALES PARA RECOGER FEEDBACK SOBRE LAS MEDIDAS

Con el objetivo de comentar y recoger comentarios sobre el enfoque y las medidas que presenta este estudio:

- **Ministerio de Trabajo y Economía Social.** Con Doña Emma Rodríguez y Don Ricardo Morón. 23 de mayo, 21 de julio y 6 de octubre (solo con Emma Rodríguez),
- **CCOO** - Mari Cruz Vicente Peralta. Secretaria confederal de Acción Sindical de CC OO y Carolina Vidal, Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo. 5 de octubre.
- **CEOE**- Ana Herráez, responsable de mercado de trabajo y negociación colectiva y Olimpia del Águila, responsable de igualdad. 2 de noviembre.
- **UGT** - Martin Hermoso, asesoramiento técnico-jurídico a la Comisión Ejecutiva Confederal, asistente de Fernando Luján de Frías, secretario Confederal. 4 de noviembre. Queda pendiente una reunión con Don Pepe Alvarez, secretario general.
- **PIMEC (Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña)** . Silvia Miró (directora área de Trabajo de PIMEC), Maria Àngels Benítez (directora de políticas institucionales) y Ariadna Guixé (responsable de RR LL). 25 de Julio. Objetivo presentar y discutir enfoque de la ley.

- **CC OO de Cataluña** - de Doña Cristina Torre (responsable de Acción Sindical) y Don Jorge Morela (responsable de Negociación Colectiva). 19 de julio. Objetivo presentar y discutir enfoque de la ley.
- **Federación Española de Municipios y Provincias** – María Segura Fernández, Secretaria de la Comisión de Igualdad y Elena Ramón Cercas, Directora del Programa de Drogodependencias. 17 de octubre.
- **Federación de Organismos de Radio y Televisión Autonómicos de España (FORTA)** – Don Enrique Laucirica, Secretario General. 7 de noviembre
- **ARHOE**, Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles – Don Ángel Lago, Coordinador de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios en España (ARHOE) 6 de octubre
- **Asociación de Mujeres en el Sector Público** – Doña Concepción Campos Acuña. 10 de octubre
- **Associació de Consumidors de Mitjans Audiovisuals de Catalunya**. Doña Carla Canals. Directora de Comunicació 7 de octubre

Además, se ha celebrado una jornada específica organizada por la TUI y el Consorcio Universitario Mendez y Pelayo, para debatir sobre los usos del tiempo, las regulaciones previas a nivel internacional y recoger comentarios de las propuestas del estudio por parte de la comunidad académica. La jornada se llamó “Jornada de la Time Use Week, - “Hacia una nueva regulación de los tiempos de trabajo”” y se celebró el 26 de octubre de 2022 con una participación de 300 personas.

- Sesión de estudio con público internacional de instituciones públicas y universidades sobre la organización del tiempo de trabajo, abordando los motivos y la forma sobre cómo se han organizado los usos del tiempo y la organización del tiempo de trabajo en Europa desde los años 80 y en la actualidad.
- Dos paneles:
  - “La regulación de la organización del tiempo de trabajo: aprendizajes y reflexiones de futuro”, que debatió cómo se han organizado los tiempos alrededor del trabajo a partir de experiencias concretas europeas y españolas, incluyendo conceptos como “equilibrio vital” (entre vida y trabajo), reducción de la jornada laboral y organización de los tiempos de la ciudad.
    - Ponentes:
      - **Joan Subirats**, Ministro de Universidades e Investigación de España.
      - **Joaquín Pérez Rey**, Secretario de Estado de Trabajo y Economía Social de España.
      - **Montserrat Pineda**, Secretaria de Feminismos de la Generalitat de Catalunya.
      - **Heejung Chung**, profesora de sociología y políticas sociales de la Universidad de Kent.
      - **Ignacio Buqueras**, Presidente de Honor de ARHOE - Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.
      - **Francesca Zajczyk**, profesora de políticas del tiempo y delegada del Concejal de Movilidad, Sostenibilidad y Tiempo de Milán.
      - **Jean-Yves Boulin**, profesor asociado de IRISSO-Université Paris Dauphine.
      - **Margarita León Borja**, Directora Académica del Centro Ernest Lluch de la Universidad Menéndez Pelayo (CUIMPB)
      - Ignace Glorieaux, presidente de la International Association for Time Use Research (IATUR).
      - **Marta Junqué**, cocoordinadora de la Time Use Initiative.
      - Will Stronge, director de Investigación en la asociación Autonomy.



- “Propuestas desde la investigación y el ámbito laboral para una futura Ley de usos del tiempo en España”, buscando la conexión entre estos debates internacionales al contexto español y debatir qué propuestas podría incluir una hipotética ley que regule los usos del tiempo y la organización del tiempo de trabajo a nivel estatal.
  - Ponentes:
    - **Raquel Serrano**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Barcelona
    - **Anna Ginès**, Profesora titular de Derecho Laboral en ESADE
    - **Maria Luz Vega**, Consultora Honoraria de la Universidad Complutense de Madrid y exfuncionaria de la Organización Internacional del Trabajo
    - **Marta Junqué**, cocoordinadora de la Time Use Initiative.
    - **Daniel Redondo**, doctorando en Derecho Laboral de la Universidad Complutense de Madrid



# TIME USE INITIATIVE

<https://www.timeuse.barcelona/>

Persona de contacto:

Marta Junqué Surià

[martajunque@timeuse.barcelona](mailto:martajunque@timeuse.barcelona)

+34 607981487