

IDEAS PARA AVANZAR EN LA IMPLEMENTACIÓN EXITOSA Y EFECTIVA DEL PROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

1. Introducción

La Time Use Initiative (TUI) coordinó el estudio de fundamentación de la ley de usos del tiempo (2023), a petición del Ministerio de Trabajo. De las 100 medidas que se proponían en el estudio, 3 han sido incorporadas en el proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión.

Con el objetivo de poder contribuir al debate, procesos de aprobación y asegurar una implementación efectiva y eficiente de la ley, el consejo de personas de la TUI elabora estas propuestas para que puedan ser tomadas en consideración por los partidos políticos en el congreso, agentes sociales y otros agentes de interés.

2. Objetivos que se pretende con las propuestas

Después de haber hecho una ronda de contactos con la mayoría de grupos parlamentarios del Congreso y de haber hablado con los principales agentes sociales del país y las personas referentes en derecho laboral y economía y usos del tiempo a nivel catalán, español e internacional y alineado con las recomendaciones de la OIT y la normativa comunitaria, **la TUI recomienda:**

Iniciar la tramitación parlamentaria del proyecto a ley, ya que es una medida que para que pueda llegar a todas las personas trabajadoras no se puede dejar solo a la negociación colectiva, **pero asegurando que se satisfacen los siguientes objetivos:**

1. **Garantizar mecanismos para la gestión flexible del tiempo de trabajo** como la entrada en vigor diferida de la reducción de jornada, la anualización de la jornada de trabajo y la ampliación del margen de distribución irregular de la jornada para las empresas.
2. **Incorporar la capacidad de adaptar las políticas laborales de la propuesta de ley a la dimensión empresarial y a los sectores más afectados**

3. **Acompañar la medida con un plan de gobierno que fomente la viabilidad económica y social en los sectores** con más dificultad de adaptarse y a las micro y PYMEs.
4. Acompañar la medida con órganos de **evaluación del impacto**.

3. Consideraciones previas:

- **Evitar simplificar el debate.** *El objetivo de esta ley debe ser especialmente racionalizar los horarios y usos del tiempo, pasando menos horas en el lugar de trabajo y siendo más productivos/as y mejorar el bienestar de la ciudadanía y la conciliación. De esta manera, consideramos que el lema “trabajar menos”, no describe suficientemente la propuesta de ley y sería más oportuno enfatizarlo con los términos planteados.*
- **Es una medida positiva socialmente.**¹ *La propuesta de reducción de la jornada laboral a 37,5 horas permitirá alinear la regulación española con los estándares europeos y responder a problemáticas actuales como jornadas excesivamente largas, estrés laboral elevado y dificultades de conciliación familiar. La reducción de la jornada contribuiría a mejorar la salud física y mental, reducir la ansiedad y el insomnio, y multiplicar la capacidad de conciliación, especialmente para las mujeres, quienes suelen cargar más con las tareas de cuidado. Además, se estima que beneficiaría a unos 12 millones de trabajadores, elevando la calidad de vida y fomentando un reparto más igualitario del tiempo de trabajo y los cuidados.*
- **Es una medida moderada y que puede generar un efecto positivo económicamente.**² *Desde el punto de vista económico, la medida podría incentivar el crecimiento a través del aumento de la demanda agregada de ocio y servicios, así como la generación de hasta 198,000 nuevos empleos. A nivel empresarial, se espera una mejora de la productividad, reducción de bajas laborales y un impulso a la innovación organizativa. Los datos de pilotos internacionales y nacionales muestran que las empresas pueden mantener o incluso mejorar su rendimiento, mientras los trabajadores experimentan un mayor bienestar y satisfacción laboral. Paralelamente, se subraya el impacto positivo en la sostenibilidad, al promover comportamientos más respetuosos con el medio ambiente y favorecer una organización social del tiempo más moderna y equitativa.*

¹ Para más detalle, consultar Time Use Initiative: “El win-win de la jornada laboral de 37 horas y media”, disponible en <https://timeuse.barcelona/es/el-win-win-de-la-jornada-laboral-de-las-375-horas/>

² Para más detalle, consultar Time Use Initiative: “El win-win de la jornada laboral de 37 horas y media”, disponible en <https://timeuse.barcelona/es/el-win-win-de-la-jornada-laboral-de-las-375-horas/>

- ***Actualmente, el proyecto ley ya da flexibilidad a las empresas para poder aplicar la reducción de la jornada laboral de manera flexible*** (sea trabajando 30 minutos menos cada día, 2,5 h menos cada semana, o con más días de descanso remunerado). Esto implica que aquellas empresas que así lo deseen van a poder continuar trabajando 40 horas semanales, siempre y cuando no superen el cómputo anual. Esta “flexibilidad” es aún poco conocida/tenida en cuenta en el debate público y debería considerarse como un elemento clave de flexibilidad ya prevista para adaptarse mejor a la realidad de cada empresa.

3. Aspectos claves a incorporar y/o modificar en el proyecto de ley para mejorar la implementación.

A continuación se detallan las propuestas a añadir o modificar respecto de la propuesta de regulación para mejorar su implementación, especialmente en para los sectores de actividad y empresas potencialmente más afectadas por la reducción de la jornada laboral.

a) Ideas a modificar en el proyecto de ley

1. Entrada en vigor diferida e incentivos fiscales

Se propone establecer una entrada en vigor de la reducción de la jornada laboral diferida a 6 meses o 1 año desde su aprobación.

Se propone establecer incentivos fiscales para las empresas que apliquen esas reducciones antes de la entrada en vigor “obligatoria”, especialmente para las pequeñas y microempresas que respeten la jornada laboral de 37.5 horas semanales antes de su entrada en vigor “obligatoria”, como medida para ayudar a las empresas a cumplir con la reducción de la jornada laboral.

2. Regulación de las horas extraordinarias

Se propone introducir los siguientes cambios en la regulación de las horas extraordinarias (artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores). En concreto:

- Introducir una referencia expresa a que las horas extraordinarias compensadas por descanso no computan a efectos del límite máximo de 80 horas extraordinarias al año.
- Introducir un recargo a las horas extraordinarias compensadas económicamente del 1.25% del precio de la hora ordinaria.

3. Regulación de la distribución irregular de la jornada

Se propone introducir los siguientes cambios en la regulación de la distribución irregular de la jornada (artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores). En concreto:

- Ampliar el límite al 15% de la facultad empresarial de distribuir de forma irregular la jornada de las personas trabajadoras por decisión unilateral.
-
- 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 decidida por las personas trabajadoras en los plazos de compensación y dentro de los períodos de referencia temporal previstos en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. A falta de previsión en convenio colectivo o acuerdo de empresa, la compensación se establecerá por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, debiendo en todo caso quedar compensadas las diferencias en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

4. Desconexión digital

En cuanto a la regulación de la desconexión digital, se propone lo siguiente:

- Sustituir la frase subrayada “El deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión se concreta en la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa...” por el siguiente redactado: “Asimismo, la empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar la ausencia de contacto por terceras personas o empresas con relación comercial con la empleadora.”
- Enfatizar, en la ley - tal y como ya contempla - que las sanciones serán teniendo en cuenta el nombre de personas afectadas por el incumplimiento.

b) ideas a introducir en el proyecto de ley

1. **Poner en marcha un kit de apoyo a la reducción de la jornada laboral para las empresas y personas trabajadoras:** Programa de acompañamiento en la transición a las empresas y paquete de recursos económicos
 - a. **En concreto debería incluir:**
 - i. **Medidas de acompañamiento** (como han hecho Portugal e Irlanda) del tipo una guía con consejos, cursos de formación, seminarios, oportunidades de networking para aprender otras experiencias, apoyo a la adaptación de procesos, etc.
 - ii. **Paquete de recursos de acompañamiento económico** (subvenciones a las que acogerse, préstamos, bonificaciones, etc.).

Todo ello unificado en un paquete/campaña (web, materiales) que sea accesible y atractivo en el momento que se lance la web de reducción horaria.

2. **Fomentar los Planes de Organización del Tiempo del Municipio para municipios mayores de 50.000 habitantes** ((la Diputación de Barcelona ya ha publicado la metodología para realizarla) con el objetivo de avanzar hacia una armonización de los horarios y el tiempo.
3. **Fomentar la investigación (becas y premios) relacionada con los usos del tiempo e impulso en su aplicación práctica en políticas del tiempo**, para poder evaluar el impacto en los usos del tiempo de la sociedad española. Especialmente dado que en 2026 saldrán los datos de las encuestas de usos del tiempo.
4. **Establecer un Premio Nacional de prestigio a las empresas que tienen una organización del tiempo más equilibrada**
5. Creación de una oficina/unidad de oficina de mejora de los usos del tiempo y impulso a la racionalización horaria dentro del Gobierno.

Autoría

Elaborado por el grupo de personas expertas de la Time Use Initiative, concretamente: Lluís Casado, Raquel Serrano, Anna Gines, Mariluz Vega, Emi Pallàs, José Rodrigues, Sílvia Coppulo, Joan Sanchis, Alexis Serra y Marta Junqué