

**ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LA
PROMOCIÓN DE ESTÍMULOS
ECONÓMICOS PARA LAS EMPRESAS
QUE ESTABLEZCAN
MEDIDAS DE REDUCCIÓN DEL
TIEMPO DE TRABAJO, LIMITACIO-
NES DE JORNADA, REDUCCIÓN DE
HORAS EXTRAS, ETC.**



Índice

1.- Introducción	4
2.- Diagnóstico	11
3.- Buenas prácticas	22
4.- Propuestas	44
5.- Conclusiones	47

1.

Introducción



1. Introducción

La adaptación de la jornada laboral ha sido desde la implantación del trabajo asalariado una de las grandes preocupaciones de la sociedad. Desde la normalización de la jornada laboral de 8 horas, hasta la consolidación de permisos y reducciones de jornada por cuidado de hijos ha existido un interés sobre la mejor forma de organizar la estructura del tiempo para lograr un equilibrio que permita mantener una vida de calidad.

Esa preocupación ha provocado que desde diversos ámbitos se reclame el desarrollo de medidas para transformar el sistema económico con el objetivo de mejorar la productividad, favorecer la conciliación y fomentar la igualdad de género en el espacio de la empresa.

La emergencia climática y sus consecuencias ponen de relieve la necesidad de introducir nuevos parámetros en la organización del trabajo. Incluso la pandemia y la extensión en ese momento del teletrabajo vinieron a demostrar los beneficios de las medidas que modifican las actuales relaciones en el trabajo.

En este sentido varios países, instituciones internacionales y gobiernos autonómicos han comenzado a recomendar o desarrollar proyectos piloto para reducir jornadas, mejorar la productividad y promocionar el crecimiento económico sostenido e inclusivo.

De hecho, el amplio pero concreto concepto “trabajo decente” acuñado por la Organización Internacional del Trabajo implica también la necesidad de repensar el tiempo trabajado para fomentar la conciliación laboral. También resulta relevante para este tema tener en cuenta los objetivos de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, al contemplar en su objetivo número ocho “el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

La propia OIT insiste en la importancia de la jornada laboral en la calidad de vida general al afirmar que “con la posible excepción de los salarios, el tiempo de trabajo es la condición de trabajo que tiene un impacto más directo en la vida cotidiana de los trabajadores. La cantidad de horas trabajadas y la forma en que éstas se distribuyen no sólo afectan a la calidad del trabajo sino también a la vida fuera del lugar de trabajo”.

Por ello, los trabajadores y trabajadoras le dan cada vez más importancia a elementos intangibles pero determinantes como la motivación, el ambiente conciliador, un horario razonable, facilidades para los permisos etcétera. Cuestiones todas que se podrían ver afectadas en positivo por la reducción de jornada.

Diferentes experiencias y reflexiones sobre la reducción de jornada manteniendo así mismo los salarios indican que esta iniciativa impacta de forma directa en el medioambiente, la igualdad de género, incluso en la salud laboral, efectos positivos también recogidos en la Agenda 2030.

Estos beneficios también podrían darse de forma patente en la retención de talento y en la reducción del absentismo laboral. Dos de los objetivos económicos que resultan de gran interés para Navarra y que estarían alineados en las estrategias económicas y empresariales de nuestra comunidad. De hecho, uno de los objetivos prioritarios tras las consecuencias económicas y empresariales de la pandemia es el de fomentar un sistema en el que el crecimiento y la demanda nacional y regional se base en un modelo de alta productividad, alto empleo y alta cualificación.

A más horas trabajadas no necesariamente existe más productividad. Esta es una de las principales conclusiones de nuestro actual sistema de organización horaria. De hecho las jornadas laborales excesivas y el irregular registro de jornada han supuesto una preocupación evidente en nuestro país, hasta el punto de tener que legislar sobre ello. Según datos de la OCDE Suecia y Dinamarca tienen las jornadas laborales más reducidas de los países industrializados y a la vez altos niveles de productividad.

La organización del tiempo de trabajo forma parte esencial del Derecho del Trabajo, en cuanto se trata de responder a un número superior y cada vez más heterogéneo de intereses en la relación laboral surgidos como consecuencia de múltiples y profundos cambios en nuestras sociedades.

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 consciente de la importancia que tiene la jornada laboral en nuestra vida social reconoce que “La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar, y el salario”.

El mantenimiento de una jornada laboral excesiva, por lo tanto, resulta una paradoja en un mercado laboral como el español y el navarro ya que actualmente conviven jornadas de trabajo excesivas con un porcentaje alto de paro en comparación a los países europeos de nuestro entorno.

La limitación de la jornada laboral y la garantía de unos descansos mínimos adecuados y suficientes continúa siendo fundamental en la reglamentación del tiempo de trabajo

—dimensión estrictamente cuantitativa—, en las últimas décadas el centro de atención al respecto se ha situado en la organización flexible del mismo —dimensión cualitativa—. En este mismo sentido la regulación legal comienza a responder a cuestiones hasta ahora soslayadas, no solo relacionadas con el tiempo de trabajo efectivo, sino con la disponibilidad real del tiempo de ocio por parte de las plantillas. Se trataría por lo tanto de implementar la innovación organizacional para mejorar en productividad y calidad de vida.

En España existen dos experiencias normativas de interés. Por un lado el Gobierno de España publicó el pasado 16 de diciembre en el BOE la Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral.

Por otro lado, la Comunidad de Valencia ha aprobado la ORDEN 7/2022, de 16 de junio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas para el establecimiento de incentivos a la reducción de la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales y a la mejora de la productividad en las empresas valencianas y la RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral derivada de la anterior.

Por lo tanto, la necesidad de impulsar medidas que fomenten la reducción de la jornada está ya presente en las empresas y ello está teniendo reflejo en la propia normativa laboral. Esta todavía se encuentra en una fase embrionaria, podríamos decir de experimentación, por lo que tener en cuenta las diferentes experiencias que ya existen puede darnos las claves para acertar en la implementación de la reducción de la jornada también en Navarra.

Es pronto para valorar el efecto útil de las normas sobre control horario, debido sobre todo al momento en el que se pusieron en marcha (antesala de la pandemia), pero en los procesos de negociación colectiva, aspectos relacionados con el horario y la jornada irán adquiriendo cada vez más centralidad, sobre todo si las cifras de alta inflación van normalizándose en los próximos meses.

Corresponde a la negociación colectiva fijar esos “nuevos” acuerdos en torno a la reducción de jornada, pero sin duda la ayuda que las administraciones públicas puedan dar redundará en una mayor eficacia de esas experiencias que se pueden dar en un momento todavía inicial.

Objetivos

El estudio pretende tener las herramientas y los ejemplos para, por un lado, centrar la reflexión sobre la reducción de la jornada laboral y, por otra, fomentar las medidas más eficaces para ello. Para lo cual se establecen unos objetivos iniciales:

- **Generar un espacio de reflexión para contemplar como posibilidad a corto plazo la aprobación de medidas de fomento de estímulos económicos para que las empresas establezcan medidas de reducción del tiempo de trabajo.**
- **Conocer los datos estadísticos que nos permitan acercarnos a un análisis riguroso de la jornada laboral, el abuso de las horas extra y el registro horario.**
- **Realizar un análisis de “buenas prácticas”.**
- **Definir líneas de trabajo en la materia.**



Proceso y metodología

La metodología utilizada se ha basado en fuentes de carácter secundario y cualitativo, así como de explotación y análisis de bases de datos estadísticos.

- **Explotación estadística sobre horas extra, jornadas pactadas, número de empresas existentes y número y tipo de convenios colectivos.**
- **Análisis de cláusulas sobre reducción de jornada laboral en los convenios colectivos.**
- **Análisis de la normativa existente en España sobre la materia.**
- **Puesta en marcha de grupos focales.**



2.

Diagnóstico

2. Diagnóstico

La gestión de la jornada laboral en Navarra y la realidad empresarial. Algunos datos sobre nuestro mercado laboral y la negociación colectiva.

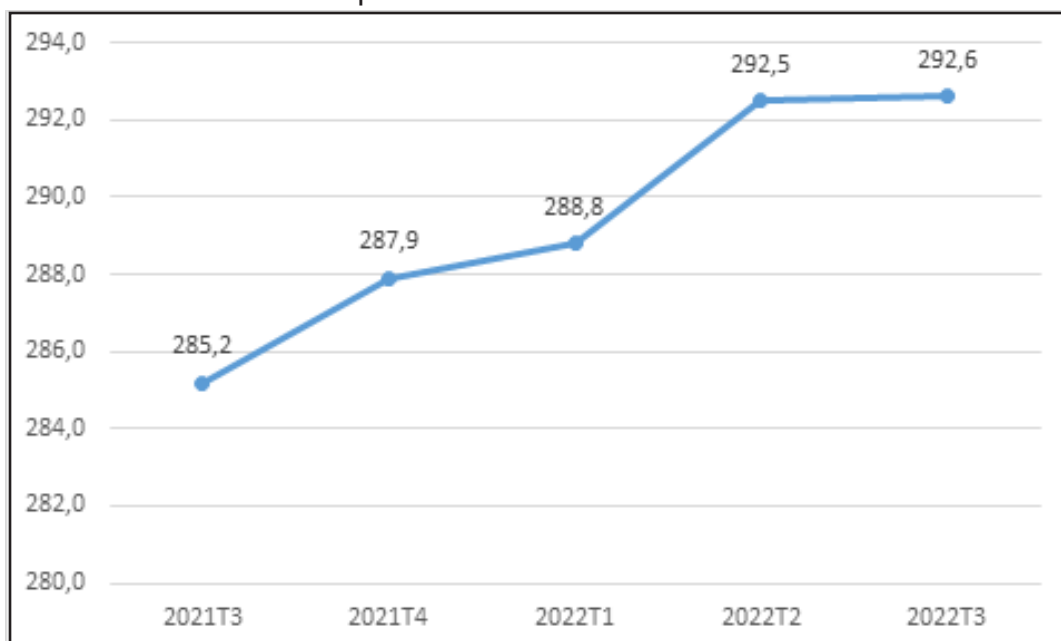
2.1. Situación de la población ocupada en Navarra en el contexto nacional

Población ocupada

Desde la entrada en vigor de la reforma laboral, la contratación indefinida sigue creciendo en Navarra: los contratos indefinidos han aumentado de forma importante. Es destacable que por primera vez estos cambios de fondo se han hecho compatibles con la creación de empleo, el crecimiento económico y la pérdida de peso de la temporalidad.

En total Navarra alcanza las 292.600 personas ocupadas. De ellas, 158.300 son hombres y 134.300 mujeres. Es decir, que en total habría 300.000 trabajadores y trabajadoras potenciales a los que les podrían afectar las medidas en torno a la reducción de jornada y la racionalización de los horarios de trabajo.

Gráfico 1. Población ocupada. Navarra.

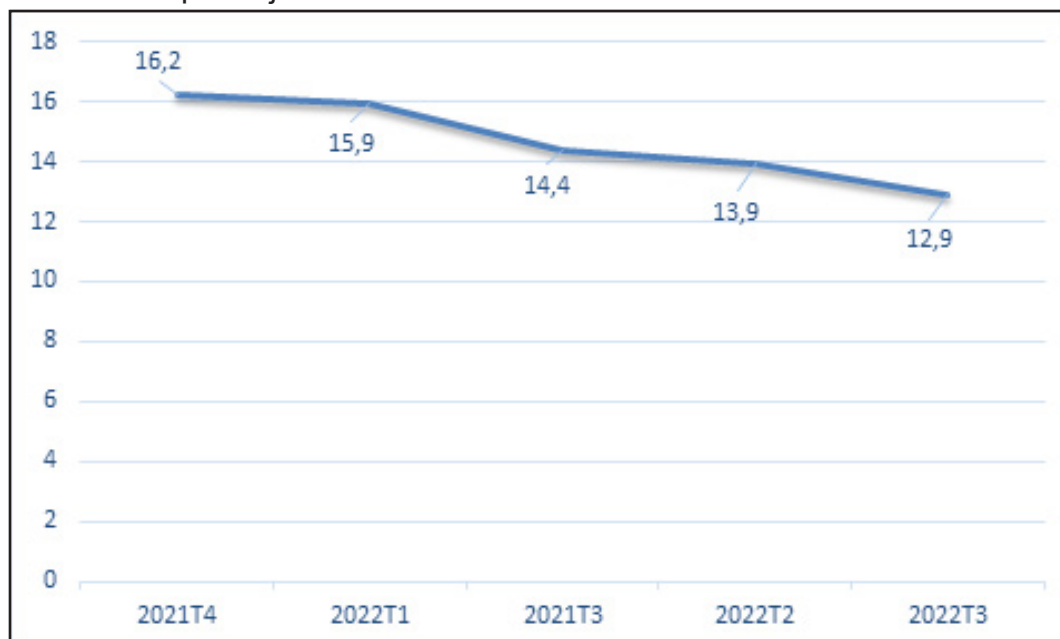


Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Jornada parcial en Navarra

Desde hace un año y teniendo en cuenta los datos existentes de forma trimestral hoy el 12,9% de la población ocupada trabaja a jornada parcial. Una caída de 3.3 puntos respecto a los datos de hace un año. Hoy hay 37.800 personas trabajando a media jornada.

Gráfico 2. Tipo de jornadas. Navarra.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

2.2. Situación de las empresas y la distribución de la jornada

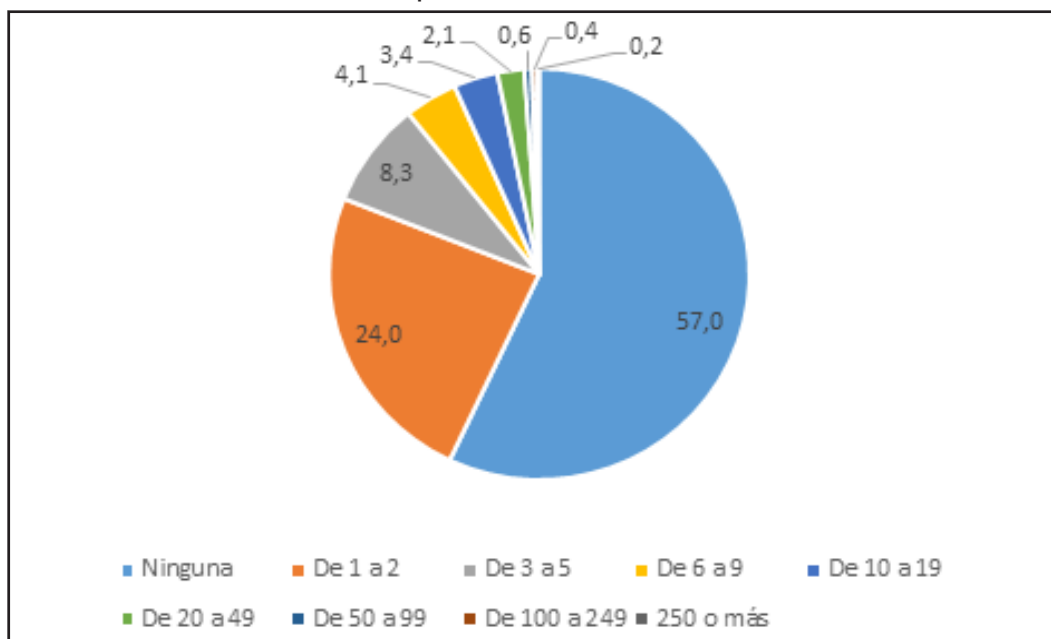
Universo empresarial navarro

A través del siguiente gráfico se puede apreciar la estructura empresarial de Navarra y el tamaño medio de las mismas.

Resulta relevante conocer este universo empresarial existente en Navarra porque de algunos proyectos piloto se deduce que las subvenciones y las medidas de fomento de la reducción horaria tienen que contemplar el tamaño de las empresas, con el objetivo de ser eficaces y responder a la pluralidad de tamaño de las empresas navarras.

La gran mayoría de las empresas, el 57%, no tienen ninguna persona asalariada y únicamente el 1,1% de las empresas tienen más de 50 personas asalariadas. Teniendo en cuenta los datos del Instituto de Estadística de Navarra para el año 2022, en Navarra hay 38.501 empresas.

Gráfico 3. Tamaño de las empresas en Navarra



Fuente: Instituto de Estadística de Navarra y elaboración propia

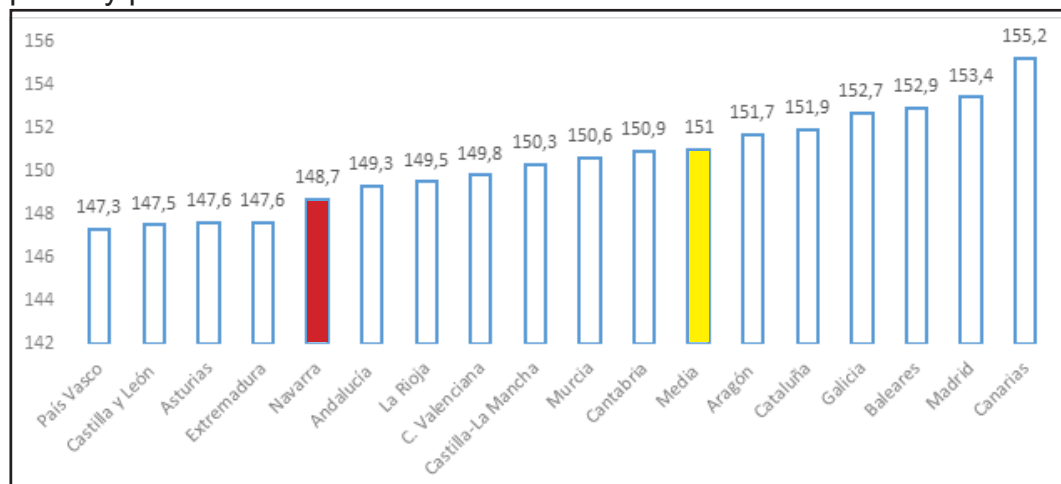
Tiempo de trabajo

Además de los datos de ocupación y tamaño de las empresas navarras, resulta pertinente analizar algunas variables centrales de la jornada laboral.

En Navarra las horas pactadas, que no trabajadas, son 148,7 mensuales. Algo menos que las 151 horas mensuales pactadas a nivel estatal. Si el País Vasco es el territorio con menos horas pactadas, 147,3, Canarias con 155,2 horas pactadas mensualmente es la CCAA con mayor horas.



Gráfico 4. Tiempo de trabajo por trabajador y mes. Jornadas completas y parciales. IV trimestre 2022

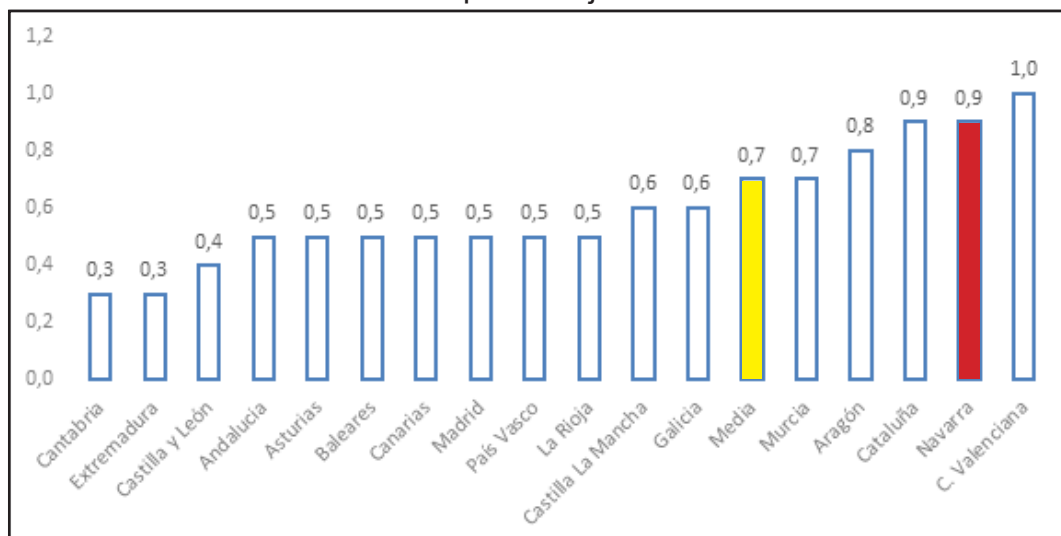


Fuente: INE

Horas extraordinarias

En el caso de las horas extra que realiza de media cada trabajador al mes, Navarra se encuentra por encima de la media, siendo Valencia la que más horas extraordinarias hace al mes y Cantabria la que menos.

Gráfico 5. Horas extraordinarias por trabajador. Cada mes. IV trimestre 2022



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Brecha de género

Uno de los beneficios contemplados en la reducción de los horarios es el fomento de la conciliación familiar y la minoración de las diferentes brechas de género que existen.

En el caso de Navarra este impacto positivo puede ser especialmente relevante, ya que nuestra comunidad es uno de los territorios donde la brecha de género es más evidente. Las mujeres en Navarra sufren hasta cinco tipos de brecha de género: brecha en ocupación, en parcialidad, en temporalidad, en salarios y finalmente en pensiones.

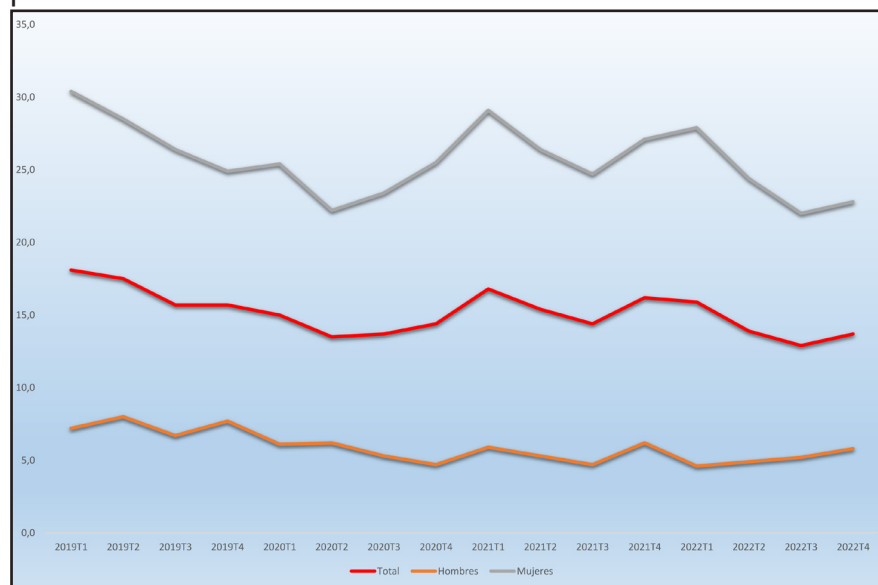
La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, principalmente en los primeros años de su vida laboral, a la vez que se ha convertido en un componente estructural para las mujeres. El 80% de las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial son mujeres.

Las altas tasas de parcialidad en la contratación son uno de los elementos que definen la situación de precariedad del empleo femenino. Una parcialidad que es mayoritariamente involuntaria y que, en opinión de CCOO, esconde una realidad injusta; es prioritario romper con el mito de que la jornada a tiempo parcial favorece la conciliación de la vida familiar y laboral.

Para el análisis de este aspecto, se ha optado por tener en cuenta los datos del cuarto trimestre del 2021, ya que da una foto más rigurosa del conjunto del año laboral.

El 27,1% de las mujeres trabaja a jornada parcial mientras que el porcentaje se reduce al 6,2% en el caso de los hombres. La brecha asciende a los 20,9 puntos.

Gráfico 6. Brecha de género en parcialidad. Tasa Parcialidad por sexos



Fuente: Instituto Nacional de Estadística



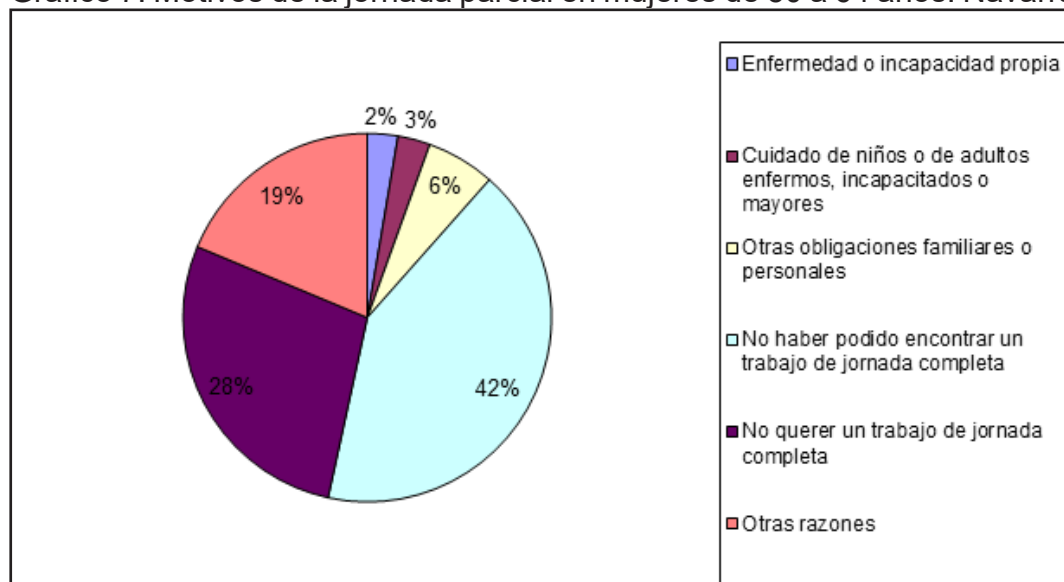
Motivos de las jornadas parciales en el caso de las mujeres navarras

Teniendo en cuenta la diferente distribución entre el tipo de jornada parcial según sexos, es claro que la brecha de género se genera en el momento de la inserción laboral desigual que se produce. La trayectoria laboral de los hombres es ascendente, mientras que el de las mujeres es una carrera de obstáculos llena de interrupciones.

En el caso de las mujeres, además, la mayoría de las jornadas parciales, responde a una parcialidad no deseada. Para el caso del presente informe resulta muy relevante analizar la brecha de género existente en parcialidad y el análisis de los motivos por los que las mujeres optan de forma más habitual que los hombres por las jornadas parciales.

Cerca del 30% de las mujeres de 50 a 64 años optan por una jornada parcial porque o

Gráfico 7. Motivos de la jornada parcial en mujeres de 50 a 64 años. Navarra



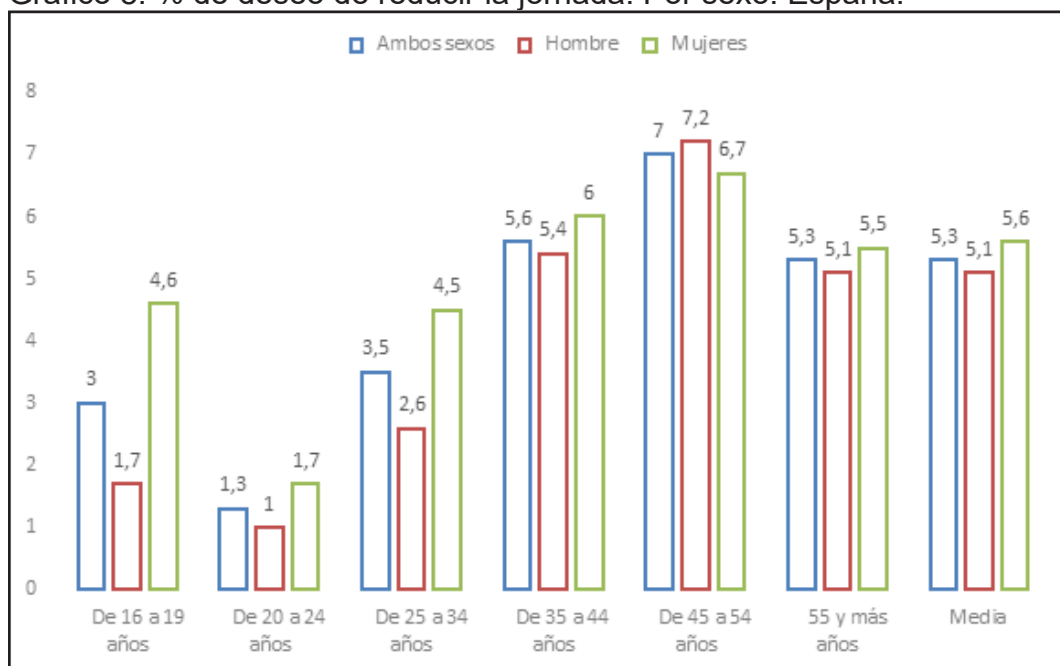
Fuente: Elaborado por la Fundación 1º de Mayo a partir de Microdatos EPA 2019

Reducción de jornada

Entre las personas ocupadas y con datos nacionales relativos al tercer trimestre del año 2022, son las mujeres las que en mayor número expresan su deseo de rebajar su jornada laboral, incluso perdiendo la parte proporcional del salario.

De hecho en todos los cohortes de edad, salvo el de 45 a 54 años, las mujeres están por encima en ese deseo. De media, el 5,6% de las mujeres ocupadas expresan el deseo de reducir su jornada, incluso perdiendo para ello parte de salario. En total, 527.600 mujeres ocupadas estarían dispuestas a rebajar su jornada.

Gráfico 8. % de deseo de reducir la jornada. Por sexo. España.



Fuente: INE

Si analizamos el deseo de reducir la jornada, perdiendo el porcentaje proporcional de salario, entre las personas ocupadas por CCAA los resultados también son elocuentes.

En el caso de Navarra y siempre teniendo en cuenta que la pregunta está condicionada por una reducción de jornada asociada con una pérdida salarial, hay 23.050 personas trabajadoras que estarían dispuesta a reducir su horario, un 7,9% de la población ocupada, muy por encima de la media estatal. En los primeros puestos de ese deseo se encuentra también el País Vasco que tiene salarios altos como Navarra, en comparación con el resto de territorios. En todo caso esa alta adhesión a la reducción de jornada no se explica en todos los casos por los salarios altos de los trabajadores y trabajadoras de las CCAA, como demuestra que Valencia, Murcia y Castilla León también se encuentran por encima de la media estatal en esa voluntad expresada específicamente.

Por lo tanto, la tendencia de las personas ocupadas muestra un deseo creciente a favor de la reducción de la jornada laboral. En el conjunto de la población ocupada española la mayoría indica como preferencia o bien no aumentar su jornada o bien disminuirla.

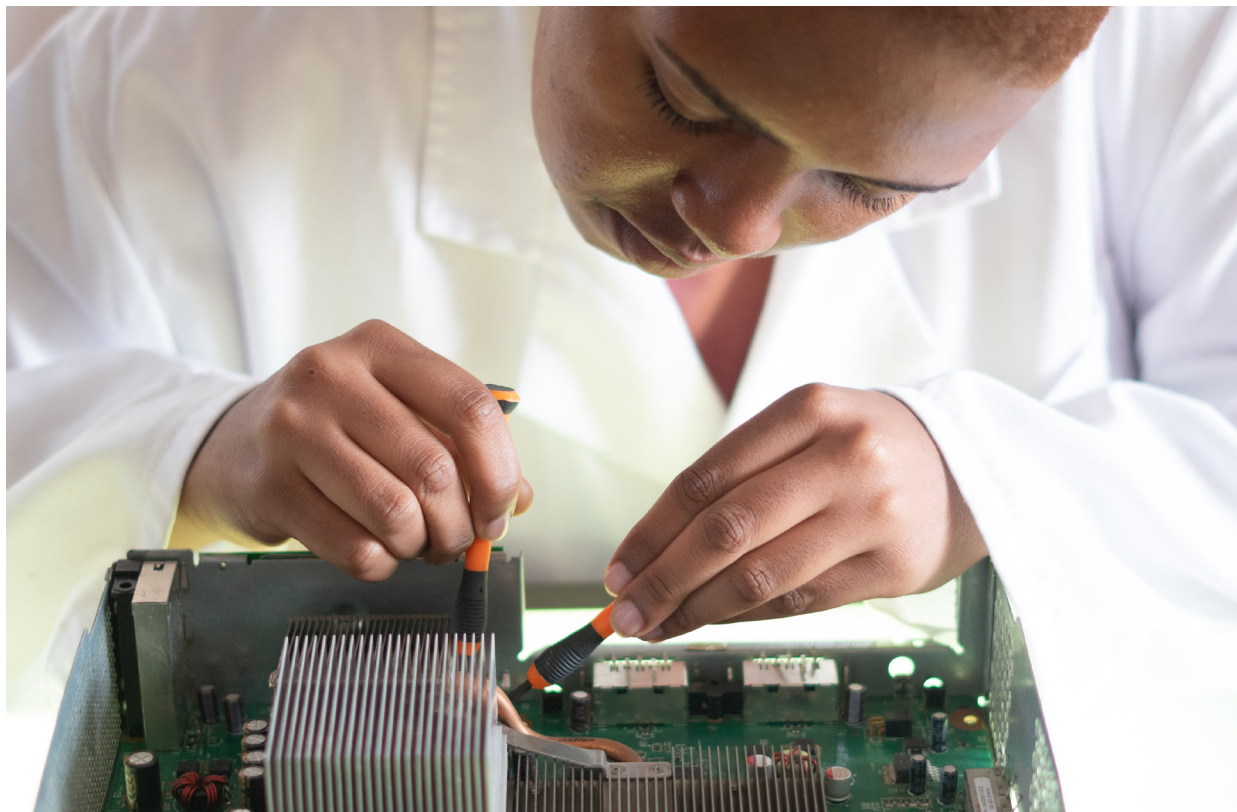
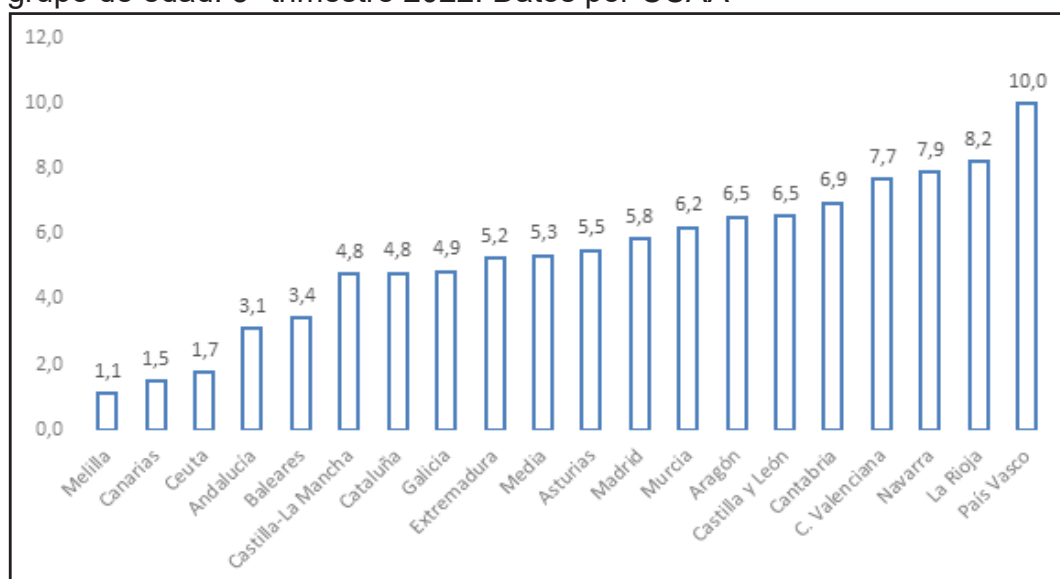


Gráfico 9. Ocupados por deseo de modificar su horario habitual, sexo y grupo de edad. 3º trimestre 2022. Datos por CCAA



Fuente: microdatos de la EPA y elaboración propia

FACTORES BENEFICIOSOS PARA LA ADAPTACIÓN DE LA REDUCCIÓN HORARIA EN NAVARRA

El mercado laboral español y en concreto el navarro se caracterizan por una serie de rasgos que podrían facilitar la promoción de medidas para el estímulo con el objetivo de reducir la jornada y minorar el uso de horas extraordinarias.

- 1. La nueva legislación laboral, que refuerza la contratación indefinida y a jornada completa, facilita la estabilidad de las plantillas y por lo tanto la adopción de medidas tendentes a la reorganización de la jornada.**
- 2. La preeminencia de PYMEs y MICROPYMEs marca nuestra realidad empresarial. Ello puede facilitar una reorganización del tiempo trabajo y la adopción de medidas experimentales para mejorar la productividad. Por otro lado, las grandes empresas en Navarra generan un efecto contagio en el resto que en ocasiones resulta muy positivo en el avance de derechos.**
- 3. Navarra es una comunidad fuertemente industrializada.**
- 4. El sector servicios, y dentro de él el sector turístico estacional, tiene menos peso que en otros lugares. Por lo tanto la existencia de un mercado de trabajo con jornadas estables y continuadas a lo largo del año puede facilitar también la puesta en marcha de las medidas referidas en el objeto de este informe.**
- 5. El alto porcentaje de personas ocupadas que, según los datos del INE, estarían dispuestas a rebajar su jornada laboral incluso perdiendo capacidad salarial, indica una tendencia importante en la sociedad navarra.**

3.

**Buenas
prácticas**

3. Buenas prácticas

Identificación de buenas prácticas en reducción de la jornada laboral, limitaciones de jornada y reducción de horas extras.

Una vez analizados diversos factores estadísticos del mercado de trabajo, se plantean algunos casos de buenas prácticas relacionadas con el tema analizado en el presente informe.

En primer lugar, se realiza una enumeración de buenas prácticas identificadas en los convenios colectivos registrados. En segundo lugar, se presentan dos casos de normativas existentes en España para la concesión de ayudas a empresas con el objetivo de tomar medidas a favor de la reducción de jornada.

3.1. Buenas prácticas en los convenios colectivos

Sobre las horas extraordinarias y la delimitación de la jornada todos los convenios regulan algunos aspectos. En este caso se han analizado 30 convenios de diversos ámbitos y en ninguno de ellos se regula la reducción de la jornada sin pérdida salarial. En todo caso en muchos de ellos, como tendencia y espíritu, se da una preeminencia al tiempo de descanso sobre la cantidad salarial, especialmente cuando hay que compensar las horas extraordinarias.

Todo ello resulta de enorme interés para el objetivo propuesto en este informe que no es otro que el de detectar actitudes favorables y experiencias, aunque sean intermedias, a favor del descanso y la reducción de jornada. La negociación colectiva es, sin lugar a dudas, el marco idóneo para avanzar en la racionalización de los tiempos de trabajo.

En todo caso, el propio Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35 estableció que «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 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».

También el III Acuerdo Estatal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), asumido por las organizaciones empresariales y los sindicatos mayoritarios, recomendaba entre otras cuestiones que el contenido mínimo del convenio debiera fijar el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular como instrumento para evitar, siempre que sea posible, las horas extraordinarias o la contratación temporal.

La eficacia de la fijación de una jornada máxima en la norma legal resulta netamente condicionada por la posibilidad de ampliar la cantidad de horas de trabajo por acuerdo colectivo o individual. De esta manera, la jornada real de las personas que prestan servicio por cuenta ajena resulta de la suma de horas ordinarias y extraordinarias de trabajo (art. 35 ET).

“

Se han analizado 30 convenios de diversos ámbitos y en ninguno de ellos se regula la reducción de la jornada sin pérdida salarial

”

Nuestra sociedad funciona de manera ininterrumpida; los/as trabajadores/as están sometidos/as a horarios de trabajo que, siendo contrarios al ritmo natural de la vida, tienen consecuencias, muchas veces nocivas, en la salud de las personas que los realizan. Es una realidad que cada vez se trabaja con mayor asiduidad fuera de las horas ‘acostumbradas’ del día, por periodos agrupados de días y de semanas, con ritmos continuos o discontinuos, regulares o irregulares, de manera rotativa o no según los casos, quedando afectados la salud, el bienestar y los tiempos de vida de las personas trabajadoras. Se generan así situaciones que pueden llegar a tener consecuencias dañinas también en la productividad, así como en los niveles de satisfacción de los clientes/usuarios del servicio, con posibilidad de que el/la trabajador/a, al tener que modificar su ritmo natural de sueño-vigilia e incrementar por intervalos sus cargas de trabajo, presente disfunciones y elevados niveles de agotamiento físico, mental y emocional, y de estrés mantenido, con riesgo de sufrir accidentes en el transcurso de su jornada laboral o durante el desplazamiento a su puesto de trabajo.

No se cuestiona que pueda darse una relación positiva entre la organización de la actividad productiva y las medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo, nacidas estas del acuerdo entre las empresas y la representación de los/as trabajadores/as, facilitando ajustes entre las demandas de la producción y el reparto de los tiempos que las personas trabajadoras destinan a su vida privada y al desarrollo de la actividad laboral. La flexibilidad debe vincularse no solo a una reducción de la jornada de trabajo, sino también a una mayor autonomía de los/as trabajadores/as para seleccionar los horarios que mejor se ajusten a sus necesidades laborales y personales. Es común, sin embargo, que la distribución del tiempo de trabajo esté asociada a jornadas que dificultan compatibilizar vida familiar, personal y laboral, con horarios laborales de partida restrictivos para el/la trabajador/as que, implicando habitualmente mayores cargas horarias, son con cierta frecuencia modificados o alterados por la dirección sin alegación de causa o motivaciones que justifiquen los cambios experimentados.

Los bajos salarios y la inestabilidad facilitan la construcción de un entorno laboral en el que el recurso a las horas extraordinarias constituye una práctica habitual. A pesar de las limitaciones que concretan algunos de los convenios colectivos analizados para el presente informe. La excepcionalidad voluntariedad que definen normativamente la figura no se corresponde con el protagonismo real que las horas extraordinarias cobran en nuestro sistema de relaciones laborales. Tampoco el límite cuantitativo máximo de horas extraordinarias que cada trabajador puede realizar al año es respetado en algunos sectores productivos.

El carácter inequívocamente retribuido de las horas extraordinarias, a un precio cuando menos similar al de las ordinarias, está siendo puesto dramáticamente en duda en muchos ámbitos, en particular respecto de las personas con responsabilidades superiores. En todo caso, conviene no perder de vista que, en ausencia de acuerdo, las horas extraordinarias han de ser compensadas con descansos. Si bien existen experiencias de compensación mixtas, la realización de horas extraordinarias y su posterior compensación por descanso en la práctica puede funcionar como una fórmula indirecta de fijación de jornadas irregulares, al margen del procedimiento establecido en el art. 34.2 ET.

Como idea inicial, cabe señalar que son muchos los convenios colectivos que se manifiestan al respecto, pero aquellos que lo hacen mejoran la cuantía mínima legalmente prevista («el valor de la hora ordinaria»), ya sea doblando esa cantidad o con un incremento porcentual inferior. Adicionalmente, cuando las horas extraordinarias coinciden con circunstancias especiales tales como fechas señaladas, la compensación suele ser significativamente superior.

Las escasas experiencias existentes en negociación colectiva autonómica en materia de estructura del tiempo de trabajo, en concreto de experiencias piloto de reducción de jornada, no permite señalar pautas genéricas. En todo caso, resulta interesante destacar que muchos de los convenios colectivos ya incluyen cláusulas que suprimen con criterio general el uso de las horas extra y cuando estas se dan de forma extraordinaria se indica una priorización en la compensación mediante tiempo de descanso extra, en lugar de compensar esas horas con mayores ingresos. Lo que sin duda indica una intencionalidad clara en favor de la jornada limitada y razonable, prevaleciendo así una mirada más acorde con el objeto de este estudio.



Existe, asimismo, algún convenio colectivo que altera el orden presumido legalmente ofreciendo al trabajador la posibilidad, si así lo manifiesta expresamente, de decantarse por la compensación mediante descansos, produciéndose en su defecto la monetaria.

En efecto, la compensación mediante descansos es la fórmula preferida en la perspectiva legal, salvo previsión en contra en el convenio en favor de su compensación en metálico. Algunos convenios establecen la compensación por descansos como fórmula preferente desde la perspectiva legal, y así se reafirma en algunas ocasiones desde la negociación colectiva. En este caso, de manera análoga a la compensación económica, el legislador únicamente garantiza un descanso retribuido «por tiempos equivalentes» a las horas trabajadas. Sin embargo, son varios los convenios colectivos que mejoran dicha previsión legal, incrementando cuantitativamente el periodo de descanso correspondiente a cada una de las horas «extras» trabajadas.

A nivel estatal sí debe destacarse positivamente un convenio colectivo en lo que respecta a este particular aspecto, ese es el Convenio colectivo estatal de empresas de Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación y Refrigeración, puesto que permite acumular los periodos de descanso en periodos de hasta dos meses, o disfrutarlos antes «en caso de haberse acumulado una jornada completa de descanso compensatorio, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en que finalice el periodo de acumulación, o en otras fechas si así se eligiese por el trabajador». En suma, ese mismo convenio colectivo recoge un compromiso poco usual de que los trabajadores fijos discontinuos y temporales disfruten, antes de la interrupción o finalización del contrato, de los descansos oportunos por el exceso de jornada realizada.

En todo caso la muestra contemplada, centrada en los convenios con efectos en Navarra, ha tenido en cuenta las personas protegidas por los convenios referidos y la pluralidad de ámbitos a los que afecta. En los convenios analizados, si bien no existen en Navarra particularmente experiencias de reducción de jornada sin pérdida adquisitiva, sí que existe una regulación generalizada sobre las horas extraordinarias.

En general los convenios colectivos siguen las directrices del Plan Director para un trabajo digno 2018-2019-2020 del Ministerio de Trabajo, Migraciones, y Seguridad Social, relativo a las horas extra.

Es por todos conocido que el límite máximo anual de horas extraordinarias previsto legalmente es de ochenta horas, sin que a estos efectos computen, ni las horas extraordinarias por fuerza mayor, ni el resto de horas extraordinarias que hayan sido

compensadas con descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su finalización. Tampoco cabe duda de que ese límite constituye una norma de derecho necesario relativa que actúa como máximo y, en consecuencia, puede ser reducido por acuerdo colectivo o individual entre las partes.

Y así ocurre, aunque de forma excepcional, en el artículo 15 del XII Convenio colectivo estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, que las limita a cuarenta y ocho horas y media anuales». Otros acuerdos comienzan con una afirmación rotunda y contundente («Durante la vigencia del presente convenio queda suprimida la realización de horas extraordinarias) que después pierde casi toda la eficacia («No obstante, con el fin de cubrir las urgencias imprevisibles en la jornada normal, se marca un límite máximo por trabajador o trabajadora que queda establecido en quince horas mensuales y ochenta horas anuales»).

“ Para fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la limitación de las horas extraordinarias ”

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, en la mayoría de los convenios analizados, se acuerda la limitación de las horas extraordinarias, reduciendo al máximo su utilización, siempre que no se pueda acudir a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley, e incluso, estableciendo la supresión de las mismas.

Partiendo de que las horas extraordinarias no dejan de ser un recurso organizativo ante situaciones excepcionales y urgentes o ante situaciones excepcionales y coyunturales, lo cierto es que su realización afecta tanto a la calidad del empleo (y como hemos subrayado, la prolongación de la jornada laboral conlleva un mayor agotamiento y dificulta la conciliación laboral) como al reparto mismo del empleo.

En los convenios existentes no es común la incorporación de regulación de flexibilidad horaria orientadas a satisfacer intereses o necesidades de las plantillas, siendo estas reguladas desde la lógica empresarial de la productividad.

Uno de los ejemplos más palpable de lo que se apunta es el convenio de Arcelor Mittal de Berriozar que establece en su artículo 26 unos criterios excesivamente amplios y flexibles a la hora de hacer horas extra y por lo tanto alargar la jornada. En ese sentido la única compensación prevista es la económica.

En todo caso algunos convenios sectoriales disponen que, en defecto de representación legal de los trabajadores en la empresa, la empresa deberá pactar el calendario directamente “con los propios trabajadores/as”. Algunos convenios se dotan de competencia exclusiva en la organización de la jornada laboral y el calendario laboral, con las limitaciones establecidas, obviamente, por el Estatuto de los Trabajadores.



Como ya se ha puesto de manifiesto, los aspectos cualitativos del tiempo de trabajo, esto es, los relativos a la ordenación y distribución del tiempo de trabajo (calendario laboral, fraccionamiento y determinación de los períodos de vacaciones, horario de trabajo, concreción de las reducciones de jornada etc.), constituye una de las materias que en los últimos años se ha visto más afectada por las tendencias flexibilizadoras, de forma que, paulatinamente, su ordenación se ha descentralizado, ubicando su espacio propio de regulación en el ámbito empresarial, bien a través de los distintos instrumentos de la negociación colectiva (convenios colectivos o acuerdos de empresa), o bien, cuando ello no se produce, designándola como materia susceptible de regulación por decisión unilateral del empresario, e incluso, en situaciones muy específicas, en virtud de acuerdo entre empresario y trabajador/a.

Así, por ejemplo, se pronuncia el art. 6.4 del convenio colectivo de la empresa Neumáticos Iruña, S.L. de Berrioplano que establece: “A efectos de lo señalado en el artículo 34.2 E.T., se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de forma regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio”. También en términos parecidos se expresa el artículo 6 del convenio colectivo de la empresa Club Atlético Osasuna de Pamplona. Por el contrario y simbolizando una mejor práctica y de forma más rotunda el convenio colectivo del Sector de Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra suprime la posibilidad de distribución irregular, toda vez que durante la vigencia del convenio el cien por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular tal y como recoge el artículo 9.

“ Los elementos cualitativos como el tiempo de trabajo son los que más se han visto afectados los últimos años por tendencias estabilizadoras ”

El IX Convenio colectivo de Enseñanza y Formación no reglada establece en este sentido que “las horas extraordinarias se harán de mutuo acuerdo entre las partes y teniendo en cuenta la limitación legal establecida al efecto”. El XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil en el artículo 15 establece que “la iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al centro y a la libre aceptación del trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento. Las horas extraordinarias quedan limitadas a cuarenta y ocho horas y media anuales. Su retribución no podrá ser en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria y podrá ser compensada por tiempos equivalentes de descanso retribuido”.

Respecto al horario, además de la fijación de las horas máximas anuales de trabajo, como ya se ha apuntado las horas extra generan buena parte de las preocupaciones en este tema y que se plasman en los convenios colectivos.

A este respecto el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Navarra, el principal convenio en número de personas afectadas, establece que “con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales”.

Así mismo establece la recomendación de que se realicen nuevas contrataciones en sustitución de las horas extraordinarias existentes y la preferencia en la compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso en lugar de compensar estas horas aumentando la retribución. Por lo tanto en este convenio se establece una limitación horaria en base a dos preocupaciones; la creación de empleo y el descanso.

En este mismo sentido el Convenio de Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra establece en su artículo 29 que “se acuerda la supresión de las horas extraordinarias consideradas como habituales” y también como en otros convenios para el pago de las horas extraordinarias, cuando se producen, se prioriza el disfrute de las vacaciones por encima de la compensación económica.

El convenio de limpiezas por ejemplo incluye un artículo claro sobre el uso de horas extraordinarias al concretar en el artículo 28 que “se prohíbe la realización de horas extraordinarias para atender trabajos habituales”.

Menos contundente es el convenio de Centros de Atención a Personas con Discapacidad de Gestión Privada Concertados con el Gobierno de Navarra. Precisamente siendo un tipo de empleo precario y mal remunerado las horas extraordinarias tienen un tratamiento normalizado, incluyendo una compensación del 150% tanto en salario como en tiempo de descanso en caso de ser realizadas.

Como es habitual en los convenios analizados, también el Convenio colectivo del Sector de obradores y fábricas de confitería, pastelería y repostería de Navarra suprime con carácter general las horas extraordinarias habituales. Y declara que “ante la grave situación de paro existente y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias”. Así mismo contempla la distribución irregular de la jornada, pudiéndose aumentar o disminuir en 1 hora la jornada diaria, de tal manera que respete la jornada anual pactada, sin modificar los días programados en calendario.

En la muestra indicativa de los convenios analizados, se ha encontrado además una regulación generalizada de los permisos y licencias por los que el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo, y en particular, las ausencias motivadas por determinadas circunstancias o hechos personales y familiares. De este modo, la regulación de los permisos y licencias para conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar constituye uno de los contenidos habituales y típicos de los convenios colectivos. Pero la negociación colectiva, todavía, no resuelve ni de forma inicial la disposición de instrumentos para la reducción de jornada en el sentido observado por el presente informe.

El convenio del Sector Industria Textil de Navarra sobre los permisos y la conciliación familiares establece que “se atenderá, en lo posible, a las circunstancias personales de los trabajadores/as, en situación de cuidado de menores o de embarazo, negociándose, en cada caso, con los afectados la forma más adecuada de la aplicación de la flexibilidad horaria”.



En la regulación y limitación de las horas extraordinarias, como ocurre en muchos otros convenios fija la prioridad del tiempo de descanso en lugar de la compensación monetaria, incluso establece que “las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en otros acuerdos anteriores. Para ello, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas. En función del objetivo de empleo antes señalado, de experiencias internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes de este Convenio consideran positiva la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente”.

En muchos casos, no obstante, en los ejemplos en los que los convenios colectivos introducen una ordenación flexible del tiempo de trabajo, más que como medida de conciliación real y efectiva de la vida laboral y familiar, aparece diseñada para satisfacer necesidades organizativas del empleador y para fortalecer la posición competitiva de la empresa.

En el caso del convenio colectivo del Sector de Industrias Vinícolas de Navarra se contempla una jornada anual de 1.762 horas de trabajo efectivo. En ningún caso la jornada máxima diaria superará las 9 horas de carácter ordinario con un descanso mínimo de 12 horas entre cada jornada de trabajo. A su vez se fija la jornada hasta las 14:00 horas, lo que sin duda responde a la especificidad del trabajo nocturno de la recogida de la uva, pero que afecta también a limitación de la jornada objeto de este estudio.

De hecho se establece que la jornada de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, deberá estar cumplida para las dos de la tarde. Una medida que claramente es beneficiosa para la conciliación y la organización del ocio. Este último aspecto, desde luego, podría considerarse como una medida muy positiva de conciliación y exportable a otros convenios, por ejemplo los relativos al sector del comercio. Estaríamos por lo tanto ante una experiencia de buenas prácticas limitada a tres días, pero con una fuerte carga simbólica. Parecida disposición existe en el convenio del sector de Comercio de Alimentación de Navarra que establece una jornada hasta las 15:00 el día de Pascua de Resurrección, el 26 de diciembre y durante las fiestas patronales de cada localidad.

Respecto a la jornada continua o partida el Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de Navarra establece en su artículo 13 que “la jornada diaria durante el 2 de mayo al 30 de septiembre, será de forma continuada, cuando la actividad a desarrollar en la empre-

sa así lo permita”. Sin duda, el trabajo que regula este convenio tiene un fuerte componente estacional, pero como en el caso de convenio colectivo del Sector de Industrias Vinícolas de Navarra estaríamos ante una buena práctica referida a la extensión de la jornada y su organización.

También el convenio de Acción e Intervención Social de Navarra establece que “la jornada laboral podrá ser continuada o partida, si bien en lo referente a esta última el fraccionamiento no podrá tener más de una interrupción. En casos excepcionales en que la índole del servicio exija una segunda interrupción, podrá acordarse así entre la empresa y la representación legal del personal. Cuando no exista tal representación o no se alcance dicho acuerdo, podrá solicitarse a la comisión paritaria que examine la necesidad de ese fraccionamiento y las condiciones en que se pretenda aplicar. La comisión lo aprobará o rechazará en 15 días naturales”. Sin duda una medida necesaria en un ámbito en el que los usos horarios tienden a la fragmentación, lo que choca frontalmente con la conciliación y el descanso.

“ En muchos casos, no obstante, en los ejemplos en los que los convenios colectivos introducen una ordenación flexible del tiempo de trabajo, más que como medida de conciliación real y efectiva de la vida laboral y familiar, aparece diseñada para satisfacer necesidades organizativas del empleador ”

Respecto a la empresa navarra Virto el Convenio recoge en término generales que “esta empresa tiene como objetivo desarrollar toda la actividad productiva de lunes a viernes, utilizando los sábados y festivos única y exclusivamente para realizar aquellas tareas como mantenimiento, limpieza, etc., que no pueden ser llevadas a cabo durante el periodo productivo. Por ello se utilizarán los sábados que aquí se indican para evitar que quede clientela desatendida”. Si bien se contempla de forma muy flexible la realización de horas extra ambas partes acordaron la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En el caso de otra de las empresas del sector industrial de Navarra, General Mills ubicada en San Adrián se establece de forma laxa que “los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos siempre que las circunstancias productivas así lo permitan”. Así mismo esta empresa establece y regula el uso de un cuarto turno de producción. Cuando este se da la jornada anual a los efectos del 4.º turno quedará reducida a razón de 0,5 días por cada mes completo que dure el 4.º turno de producción. El ámbito industrial tal vez sea el más acorde para poder desarrollar proyectos piloto y el establecimiento de turno de trabajo rotarios y que contemplen los cuatro días laborales semanales parece más fácil en este ámbito. No solo ya por el tipo de producción y modelo de trabajo sino porque la extensión de turnos corridos y continuos son una pista para la reducción horaria y los cambios productivos.

El reparto de la jornada como práctica habitual suele basarse en la fijación de las horas anuales, la limitación y/o compensación de las horas extraordinarias, la generación de una bolsa de horas para los excedentes de horas trabajadas y el traslado de festivos, casi siempre como derecho unilateral de la dirección de la empresa.

El análisis cualitativo de los convenios sectoriales en el ámbito de la flexibilidad horaria en la empresa ha permitido obtener algunas conclusiones acerca de si nos encontramos ante una herramienta beneficiosa tanto para la organización como para las personas trabajadoras.

Por lo general, se puede avanzar que el empresario dispone de amplias facultades en relación con esta cuestión, advirtiéndose cómo en buena parte de los convenios estudiados el uso de la flexibilidad interna se articula atendiendo en exclusividad a cuestiones organizativas y productivas, sin considerar las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras. Esto no significa que no existan convenios colectivos que incorporen interesantes opciones flexibles que favorecen la conciliación-corresponsabilidad de las personas trabajadoras, reportando, en definitiva, ganancias para ambas partes.



Como ya se ha subrayado en los 30 convenios analizados, en términos generales, hay una tendencia a reducir las horas extra y a cuando estas se producen a compensarlas con tiempo de descanso. Ello marca una tendencia en la negociación colectiva y de fijación de prioridades por parte de las personas trabajadoras.

En el muestreo realizado no se ha encontrado en Navarra ninguna experiencia de reducción de jornada a cuatro días semanales o 32 horas. Si bien es cierto que la prensa recoge varias experiencias exitosas, todavía nos encontramos en un momento de ensayo y ensayos dispersos. El periódico El País recogió en un reportaje publicado el 19 de junio diversas experiencias positivas en la aplicación de la reducción de la jornada. En el referido reportaje se recogieron las experiencias de la agencia de marketing digital madrileña Good Rebels, la empresa EMA Competición una academia de mecánica de motocicletas de Málaga o la empresa granadina Grupo Deluxe, dedicada a productos para el tratamiento de agua. Siendo sin duda una muestra anecdótica, los beneficios de la reducción de jornada tuvieron un efecto directo y rápido en la calidad del ambiente laboral que se generó en esas empresas.

3.2. Buenas prácticas normativas

Gobierno de España

La Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral fue publicada en el BOE el pasado 16 de diciembre.

El referido proyecto, centrado en pequeñas y medianas empresas, indica de forma clara y acertada que “Se trata, además, de una medida de fomento puntual, que servirá como proyecto piloto de reducción de jornada en todo el territorio nacional, sin afectar al espacio normativo de las comunidades autónomas, que pueden llevar a cabo sus políticas sectoriales propias, ya que el Estado no establece una regulación básica con vocación de permanencia sino que adopta una medida singular, puntual y aislada, que se agotará con su ejecución.”

El objetivo de este proyecto es financiar y conceder ayudas directas ante los costes que se generan para optimizar el tiempo de trabajo. Costes generados tanto en los cambios organizativos necesarios, como en la formación necesaria para optimizar el tiempo de trabajo. Las empresas beneficiarias son exclusivamente aquellas pequeñas y medianas empresas que trabajan en el sector industrial y que no formen parte del sector público.

La concertación social y la cooperación entre la parte sindical y la parte empresarial a la hora de implementar nuevas medidas en los centros de trabajo responde a una noción responsable ante las fórmulas de organización de la actividad económica y de los equipos humanos. Consciente de ello esta Orden establece en su artículo 4.3 que “Los proyectos piloto para la reducción de la jornada laboral deberán ser objeto de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, con carácter previo a la solicitud de la ayuda”.

“El objetivo de este proyecto es financiar y conceder ayudas directas ante los costes que se generan para optimizar el tiempo de trabajo”

OBJETIVOS DE LA NORMA

Los objetivos planteados por la norma son:

- Conseguir una mejora duradera de la productividad en las empresas a través de una gestión más eficiente y sostenible de los factores productivos.
- Fortalecer los vínculos entre trabajadores y empresas, propiciando el diálogo permanente, la colaboración, la innovación y la mejora conjunta de las organizaciones y las capacidades de sus integrantes.
- Favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres, asegurando una mayor flexibilidad laboral y una adecuada valorización de los trabajos de cuidados.

Para todo ello la Orden asegura que el compromiso empresarial de reducción de la jornada debe reflejar una reducción mínima del 10%, con una duración mínima de dos años, que en ningún caso afectará a las retribuciones salariales, así mismo con el objetivo de que el desarrollo de este proyecto piloto asegure la igualdad de género deberá garantizarse que el número de mujeres participantes en el proyecto responda al porcentaje de distribución de género existente en la totalidad de la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo (artículos 4.2.a y 4.2.b y 4.2.c).

El proyecto piloto debe, además, afectar como mínimo al 30% de la plantilla en empresas de menos de 20 trabajadores y al 25% de la plantilla a empresas entre 21 y 249 personas trabajadoras.

Esta ayuda, cuya disponibilidad presupuestaria es de 10 millones de euros, establece un límite subvencionable de 150.000 euros por empresa.

Comunidad de Valencia

Durante meses diferentes agentes sociales, expertos y sindicatos comparecieron en una comisión creada ad hoc en Les Corts Valencianes para reflexionar sobre los usos horarios.

Las conclusiones y el dictamen de la referida comisión se aprobaron en un pleno de Les Corts Valencianes el 8 de junio del año 2021. Una de las principales recomendaciones destacaba la necesidad de «profundizar en los horarios, en la actual cultura del tiempo, para hacer una revisión que permita llevar a cabo las propuestas necesarias para que nuestros horarios y usos del tiempo puedan garantizar a todas las personas desarrollar su proyecto de vida en las mejores condiciones posibles para las personas, para la sociedad y para el medio ambiente».

En ese mismo sentido, Les Corts Valencianes, en sesión celebrada el 29 de septiembre de 2021 aprobaron la propuesta de Resolución número 41416 en la que se instaba al Consell de la Generalitat a «continuar promoviendo la aplicación de la jornada de 32 horas semanales dentro del marco de las propuestas aprobadas por las Corts Valencianes en la Comisión especial de estudio sobre el uso de tiempos para impulsar políticas concretas de racionalización de horarios».

A partir de ese dictamen y de la aprobación de la propuesta referida el gobierno autonómico aprobó la ORDEN 7/2022, de 16 de junio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas para el establecimiento de incentivos a la reducción de la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales y a la mejora de la productividad en las empresas valencianas y la RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2022, de la dirección general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral derivada de la anterior.

La orden 7/2022 tiene como objetivo aprobar las bases que regirán la concesión de subvenciones para reducir la jornada laboral. En el caso de las empresas beneficiarias estas tienen que tener el domicilio social en la C Valencia, no formar parte del sector público y no estar afectadas por las prohibiciones que suelen contemplarse habitualmente en las leyes de subvenciones.

Sobre las personas beneficiarias la orden establece con claridad que estas serán los trabajadores y trabajadoras “que como consecuencia de la adopción de medidas de racionalización de la jornada laboral adoptadas por la empresa en la que prestan servicios, vean reducida su jornada laboral ordinaria a tiempo completo en al menos el 20 por cien, sin reducción de las retribuciones salariales que legal o convencionalmente le resulten de aplicación si hubiese mantenido el 100 % de la duración previa de la jornada”.

A partir de ese requisito referido a la relación entre la reducción de jornada y el salario, la orden también fija unos mínimos de la plantilla que deberá estar afectada por esta decisión.

Así se fija que:

- Empresas de menos de 10 personas trabajadoras: obligatoriamente el 30 % de las personas trabajadoras. O como mínimo dos trabajadores.
- Empresas de entre 10 y 49 personas trabajadoras: obligatoriamente el 30 % de las personas trabajadoras. O como mínimo tres personas trabajadoras.
- Empresas de 50 o más personas trabajadoras: obligatoriamente el 20% de las personas trabajadoras.



En este sentido resulta de interés esta primera iniciativa legislativa autonómica, no sólo por ser pionera y completa. También porque ha sido contrastada y se sometió a informe previo de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

La resolución posterior que concretó la cuantía de las subvenciones y cuestiones técnicas referidas a las solicitudes y a la resolución establecía un montante total de 1.500.000 de euros con cargo al “programa de incentivos para el desarrollo de una nueva cultura del tiempo del trabajo”. En concreto la línea de subvención contempla para el año 2022; 450.0000 euros y para el año 2023; 1.050.000.

Es destacable que en las dos propuestas normativas analizadas la participación, la consulta y la reflexión conjunta con los agentes sociales y sindicales ha sido una de las bases en el momento de regular las posibles ayudas a conceder para fomentar la reducción del tiempo de trabajo. Ello no sólo fomenta el tejido social, necesario para aplicar una norma de estas características, sino que refuerza y hace más eficaz la implementación de decretos y leyes que tienen por objeto la modificación o reorganización de la jornada laboral.

Grupos focales

Con el objetivo de profundizar en el estudio cualitativo de las cuestiones que afectan al desarrollo de medidas para la racionalización del horario de trabajo, el establecimiento de la jornada semanal de cuatro días y la mejora de la productividad se han constituido dos grupos participativos o focales. El primero de ellos lo han compuesto seis mujeres de ámbitos especialmente precarizados como el de la limpieza, la hostelería, el comercio, la seguridad privada y las residencias. El segundo de ellos lo han compuesto seis personas trabajadoras del sector industrial, cuatro hombres y dos mujeres.

Grupo focal 1

Uno de los efectos más positivos que podría tener la extensión de la jornada laboral de cuatro días semanales se centra en la conciliación. En este sentido, existirían al menos dos retos: que la decisión de limitar los días de trabajo provoque un cambio de mentalidad generalizara en la sociedad y que la nueva gestión de los tiempos y los cuidados en la familia no supongan una carga para las mujeres, esta vez organizada de otra forma.

Tal y como refleja la orden recientemente aprobada por el Gobierno de España, es el sector industrial donde resultaría más sencillo implementar estas medidas de reducción de jornada. Resulta por ello pertinente que las ayudas, inicialmente y en este periodo de prueba, se centren en el sector industrial. Pero escuchar a las mujeres trabajadoras, y especialmente, a las mujeres trabajadoras con contratos y condiciones precarias, nos puede ofrecer alguna pista importante para ser precisos y eficaces en el desarrollo de una política a favor de la reducción de la jornada.

Entre las principales conclusiones del grupo focal se encuentran aquellas que ya afectan a la conciliación. En el caso de una de las participantes se indicaba que “si no reforzamos los servicios públicos que aseguran el cuidado de personas dependientes, la reducción de jornada servirá para el ocio de unos y el trabajo familiar de otras”.

Otra de las participantes afirmaba que “para mi es clave que la reducción de jornada no implique una reducción del salario, trabajo en un sector precario y se nos haría insostenible cobrar menos.” Así pues la “condición” de que trabajar cuatro días no va a implicar una pérdida de poder adquisitivo se convierte en la principal línea de preocupación, al menos entre las seis mujeres participantes del grupo focal 1.

En este sentido, los sectores donde trabajan estas seis personas tienen singularidades suficientes que exigen una mayor creatividad y esfuerzo en las medidas productivas y de organización del horario. Una mujer que había trabajado en el comercio y que ahora se dedicaba a la hostelería indica que “las costumbres de la ciudadanía, en cuanto a sus prácticas consumidoras, también deben cambiar con los nuevos tiempos. Si un nú-

mero de gente considerable quiere horarios comerciales amplísimos y los siete días a la semana el empresario deberá organizar la jornada y los días laborales de otra forma”.

Las seis mujeres, durante los cincuenta minutos de duración de la experiencia participativa, indicaron que en sectores precarios y donde la fuerza sindical es menor, la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores sobre el tipo de medidas a poner en marcha y su evaluación resultaban fundamentales.



Grupo focal 2

El segundo de los grupos fue formado por cuatro hombres y dos mujeres que trabajan en el ámbito de la industria. Se decide centrar este grupo focal en la industria porque la propia Orden aprobada por el Gobierno de España centra su primer ensayo en las empresas que trabajan en ese sector.

A juicio de la mayoría de las personas participantes, las dificultades organizativas y de gestión para establecer un nuevo uso horario en el sector no serían relevantes toda vez que “estamos acostumbrados a los turnos, cierres por producción o escasez de componentes y por lo tanto a la adaptación continua de nuestra jornada o a un horario regular durante todo el año.”

Otra de las personas participantes indicaba sobre las horas extraordinarias que “cuando entré en la fábrica sí que había cierta competencia para hacer horas extra y cobrarlas al

máximo posible, hoy eso ha cambiado”. Lo que vendría a reforzar la tendencia general marcada por las demandas sindicales y trasladadas en los convenios analizados.

Asimismo, la preocupación que aparecía de forma constante y en todos los participantes era del aumento de la productividad, una de las trabajadoras jóvenes que participó en este grupo focal planteaba así la reflexión sobre la carga de trabajo “ahora ya trabajamos a un ritmo muy fuerte, tenemos la presión de sacar x coches al día y eso hay que cumplirlo sea como sea, si esos mismos coches los tenemos que producir pero en cuatro días es difícil mantener el ritmo sin desfallecer”.

Las personas participantes en este grupo en general, y a diferencia del anterior grupo, sí que mantenían una actitud favorable a la reducción de la jornada.

4.

Propuestas

4. Propuestas

El análisis y estudio de la promoción de estímulos económicos para las empresas que establezcan medidas de reducción del tiempo de trabajo, limitaciones de jornada y reducción de horas extras y el trabajo de campo desarrollado a lo largo del estudio nos lleva a identificar y recopilar algunas líneas de trabajo para la implementación y desarrollo de medidas de naturaleza organizativa y económica.

1. Resultan de importancia los estímulos económicos para que las empresas adapten la jornada. Estas medidas de subvención y apoyo económico deben estimular:

- a. La adaptación de jornada a cuatro días laborables semanales.
- b. La mejora de la productividad y la eficiencia en la organización.
- c. La participación de las plantillas y los sindicatos en las decisiones a adoptar.

2. El carácter y las condiciones de trabajo de los diferentes sectores de trabajo indican que hay algunos en los que inicialmente resulta más idóneo el desarrollo de estas primeras medidas para la reducción de jornada. Identificar esos sectores o subsectores resulta crucial.

3. Aprobar en los Presupuestos Generales de Navarra medidas económicas para el desarrollo de proyectos piloto es imprescindible.

4. Para ello se debería establecer un mínimo de trabajadores afectados teniendo en cuenta el tamaño de la empresa. Resulta razonable exigir unos mínimos para que las medidas tengan un impacto significativo. La definición del porcentaje y el tamaño de la empresa puede oscilar, pero en términos generales es interesante exigir que en empresas de menos de 20 trabajadores las personas afectadas sean como mínimo del 30% la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo.

5. En la primera distribución de los trabajadores y trabajadoras afectadas por el posible proyecto piloto es fundamental una distribución equitativa por género.

6. En este sentido, el número de personas trabajadoras que les podría afectar la posible reducción de jornada también debería contemplar los aspectos que tienen que ver con la edad, como mínimo en las empresas de más de 50 personas en plantilla.

7. Tal y como se sugería en el grupo focal 1 y que recoge de forma adecuada como requisito la orden estatal, la negociación y el acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores es imprescindible. Constituir comisiones especiales para el abordaje de este tema puede asegurar la eficacia de las medidas.

8. La formación para la mejora de la productividad y la organización eficiente de los grupos de trabajo debe estar dirigido al conjunto de la empresa.

9. Una vez se realicen experiencias piloto resulta imprescindible evaluar estas primeras experiencias.

10. El éxito de las medidas para la reducción de jornada dependen también de factores que si bien no pueden ser contemplados en unas primeras ayudas que se puedan aprobar sí que tienen un impacto directo en el tema abordado por este informe.

- a. Digitalización progresiva.
- b. Transformación verde.
- c. Procesos de robotización y automatización.
- d. Medidas públicas a favor de la conciliación y para asegurar un cuidado de personas dependientes de calidad.
- e. Desconexión digital.
- f. Cambios de hábitos laborales evitando las jornadas parciales no deseadas.

11. La productividad aparece como un elemento fundamental de motivación o de riesgo para las empresas a la hora de establecer medidas que reduzcan la jornada. Es importante, por ello, que existan sistemas objetivos y contrastables de medición de la productividad en el nuevo escenario que dote a esa necesidad empresarial de garantías para las personas trabajadoras.

12. Es imprescindible que en los convenios colectivos se consolide la tendencia a la desaparición de las horas extraordinarias.

13. Respecto a su compensación, hay que fortalecer la decantación de la negociación colectiva por la compensación por tiempos de descanso de las horas extraordinarias.

14. Definir de forma conveniente en los convenios las horas extraordinarias por fuerza mayor, estructurales y habituales. Habría que clarificar de forma más conveniente en algunos convenios cuando las horas extraordinarias se realizan por necesidades de productividad, para que su definición y por lo tanto su autorización no respondan a criterios arbitrarios de la parte empresarial.

15. Invitar a las instituciones universitarias navarras al debate y al estudio del tema es también algo que podría contribuir a la definición precisa y eficaz de las políticas necesarias en este ámbito.

16. Constituir una Comisión específica en el Parlamento de Navarra sobre la reducción de la jornada a cuatro días laborables.

5.

Conclusiones

5. Conclusiones

La reducción de jornada a cuatro días laborables a la semana supone, sin duda, no solo un reto productivo para las empresas y para las plantillas, también puede suponer un cambio cultural de calado.

Cada época y cada generación responde a unas expectativas y a unas mentalidades, es lo que el pensador Ortega y Gasset llamó “espíritu de época”. Sin duda hoy, y después del enorme adelanto tecnológico que ha vivido la humanidad en los últimos cien años, es pertinente reflexionar sobre los cambios que se han dado ya en la consideración social que tiene el trabajo.

De las industrias contaminantes y las formas de dirección jerarquizadas y desreguladas hemos pasado a la necesidad de construir formas de organización y de relación entre plantillas y gestores de las empresas más equitativas. Si a comienzos del siglo XX el propietario de la empresa disponía de un sinfín de posibilidades para regular la vida en la empresa, hoy la extensión de los sindicatos ha hecho que la democracia llegue también a la empresa y existan contrapesos que equilibren las relaciones laborales dentro de las empresas.

Las razones que inspiraron a quienes lucharon a favor de las 8 horas, en realidad, no se diferencian mucho de las razones de quienes hoy proponen la reducción de la jornada a cuatro días, sin que ello suponga una pérdida adquisitiva.

**“ Los sindicatos han
hecho que la democracia
llege también a la empresa
y existan contrapesos que
equilibren las relaciones
laborales ”**



La ordenación legal del tiempo de trabajo ha sido utilizada como un instrumento de lucha contra el desempleo a partir del momento en que este fenómeno se generalizó y se convirtió, a partir de la penúltima década del siglo XX, en el principal problema socio-laboral de nuestro país.

La premisa de partida en esta cuestión fue la consideración del trabajo como un bien escaso, de modo que para lograr que más personas pudieran acceder y permanecer en activo, era necesario repartirlo, esto es, reducir el tiempo de trabajo de los ya ocupados, de manera que los hasta el momento desempleados pudieran ser contratados para desarrollar su prestación de servicios durante el período de tiempo que los anteriores habían dejado de trabajar. Fue así cuando se incrementaron las restricciones normativas a la posibilidad de realizar horas extraordinarias y se empezaron a incentivar las jubilaciones anticipadas y las jubilaciones parciales.

El argumento de la creación de empleo se utilizó igualmente para apoyar la necesidad de admitir la inclusión en nuestro ordenamiento de dos de las principales modalidades “atípicas” del contrato de trabajo, cuyas particularidades tienen que ver directamente con el tiempo de trabajo, ya sea con la duración del propio vínculo jurídico (contratos de trabajo temporales o de duración determinada), ya sea con la duración de la jornada ordinaria de trabajo (contratos a tiempo parcial).

Sin lugar a dudas, uno de los factores que más ha influido en los últimos años en España y en la mayoría de los Estados de nuestro entorno en las sustanciales modificaciones que ha experimentado el régimen jurídico del tiempo de trabajo ha sido el de la necesidad de facilitar a los empresarios la gestión de sus recursos humanos con el fin de que las organizaciones productivas puedan adaptarse de la manera más rápida y adecuada posible a los constantes y permanentes cambios que se producen en los mercados como consecuencia, en general, del imparable proceso de globalización económica experimentado a nivel mundial desde los años noventa del siglo pasado.

En ocasiones las empresas demandan una mayor libertad en la gestión de todos sus recursos, en especial de sus recursos humanos, con el fin de poder mantener su rentabilidad y competitividad y, derivadamente, de sus niveles de empleabilidad, lo cual, exige de forma inexorable un incremento de su poder de dirección en relación a la fijación de las principales condiciones laborales, entre ellas, de forma destacada, las relativas al tiempo de trabajo.

Obviamente, esta pretensión empresarial cada vez más generalizada e intensa pasaba por llevar a cabo una modificación legislativa de calado de la regulación hasta el momento existente de casi todos los aspectos que tienen que ver con el tiempo de trabajo, modificación que, a diferencia de todas las acaecidas con anterioridad, debía poner su acento no ya en la duración del tiempo de trabajo (de la jornada de trabajo), sino en permitir una gestión u organización de éste mucho más flexible por parte del sujeto empresarial (medida de “flexibilidad interna”).

Esta reclamación, además, se adereza con el argumento de que esta mayor capacidad de los empleadores de actuar sobre los diversos aspectos relacionados con el tiempo de trabajo contribuirá a que en muchos casos éstos puedan hacer frente a sus necesidades productivas y económicas sin tener que recurrir a otro tipo de medidas más drásticas y perjudiciales para los intereses de los empleados, como sería la decisión de extinción unilateral de la relación laboral (medida de “flexibilidad externa”). De este modo, esta tesis se vincula directa y esencialmente al objetivo de la lucha contra el desempleo, en tanto que, además de resultar adecuada para evitar la destrucción de puestos de trabajo, incentivará a los empresarios a la contratación de nuevos trabajadores. Este planteamiento ha sido defendido y promovido por la Unión Europea desde que, a raíz del Tratado de Ámsterdam, asumió la competencia de coordinación de las políticas de empleo internas de los Estados miembros y se decantó claramente por establecer directrices basadas en los principios de la “flexiseguridad” y, lógicamente, ha tenido un fuerte impacto en la reglamentación española sobre la materia.

Las manifestaciones de esta orientación han sido múltiples y variadas y cada vez más incisivas en las sucesivas reformas laborales llevadas a término desde 1994 hasta la actualidad: el cómputo anual de la jornada máxima legalmente permitida; el progresivo incremento de las posibilidades de distribución irregular de la jornada de trabajo; la posibilidad de compensar la realización de horas extraordinarias con períodos de descansos equivalentes de manera que no computen en el máximo anual legalmente permitido; la facilitación de las exigencia de horas complementarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial; la considerable reducción de los límites legales a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; el aumento de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo y de las reducciones de jornada por parte del empresario por causas relacionadas directamente con la marcha y funcionamiento de la empresa.

Junto con el factor anterior, el elemento que más ha repercutido en las alteraciones que se han introducido en nuestra regulación legal del tiempo de trabajo en los últimos veinte años ha sido la colocación en primer plano en el desarrollo de las relaciones laborales del objetivo de conseguir una compaginación adecuada y equilibrada del cumplimiento de las obligaciones laborales con el desempeño de las responsabilidades familiares, así como también, con el desarrollo de acciones formativas e, incluso de ocio.

“ Las empresas demandan una mayor libertad en la gestión de todos sus recursos, en especial de sus recursos humanos ”

Esta finalidad, al igual que sucede con el relativo a la protección de la salud de los trabajadores, responde claramente a un interés de éstos que se puso de relieve, sobre todo, a partir de la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo durante las últimas décadas del siglo XX. Su inclusión cada vez mayor en la legislación laboral constituye quizás el único avance significativo en la protección normativa de los trabajadores, que en todos los demás aspectos ha sufrido un innegable y considerable retroceso de sus niveles de tutela. Aunque se vincula directamente a la igualdad y no discriminación por razón de género, es obvio que en última instancia se relaciona directamente con la dignidad de la persona del trabajador y con el libre desarrollo de su personalidad, considerados expresamente en la Constitución de 1978 (art. 10.2) como valores fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico. No se puede desconocer que en gran medida ello ha sido debido al gran impulso que desde la Unión Europea se ha dado a la igualdad y no discriminación por razón de género y, de manera especialmente destacada a tal fin, al objetivo de conseguir que la maternidad y la atención al cuidado de hijos y familiares dejen de constituir un obstáculo para el acceso al trabajo y/o la permanencia en el empleo de las mujeres, y también una de las causas más relevantes de su discriminación en las condiciones de trabajo.

Aunque las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal no tienen ni deben consistir únicamente en el reconocimiento a favor de los trabajadores de derechos relacionados con el tiempo de trabajo, ejercitables frente al empresario en el marco de la relación laboral, lo cierto es que el legislador español, desde que incorporó este objetivo a la legislación laboral expresamente a través de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ha optado básica y mayoritariamente a estos efectos por recurrir a este tipo de medidas. Cabe mencionar el aumento creciente de los derechos de conciliación reconocidos por nuestra normativa laboral, pero al respecto debe subrayarse de manera especial el cambio de orientación que ha experimentado dicha normativa, también por influencia de la UE, que ha pasado de ser una normativa dirigida básicamente a las mujeres, con lo cual, contribuyó a perpetuar su tradicional rol de madre, cuidadora y responsable de las tareas domésticas, a otra basada en el criterio de la corresponsabilidad, sin perjuicio de que todavía quede mucho por hacer.

En los últimos tiempos, los problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se han visto incrementados y agravados como consecuencia de otros dos importantes fenómenos que se han implementado en el desarrollo de las relaciones laborales:

● Por un lado, el uso generalizado en el ámbito laboral de las tecnologías de la información y de la comunicación, que si bien en muchos casos posibilitan a los trabajadores organizar su trabajo de forma más libre y adaptada a sus propias necesidades personales y familiares (destacadamente a través del teletrabajo), al mismo tiempo dificul-

tan la nítida separación entre su tiempo de trabajo y su tiempo de ocio y de descanso y promueven la exigencia de una permanente disponibilidad del trabajador por parte del empresario, favoreciendo así la prolongación de la jornada de trabajo por encima de los límites legal o convencionalmente establecidos. De este modo, al final, algunos de los medios tecnológicos implantados en el ámbito laboral que en un principio se estimaron como idóneos para promover la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral están produciendo efectos adversos y nocivos al respecto (además de sobre el derecho al descanso).

● Y, por otro, el trabajo realizado a través de plataformas digitales, caracterizado esencialmente por requerir la permanente disponibilidad temporal de los “riders” respecto al titular de la plataforma, lo que, sin duda, al igual que señalábamos en el supuesto anterior, dificulta claramente las posibilidades de una adecuada conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

La gestión del tiempo que va después del trabajo adquiere cada vez más importancia en sociedades complejas como la nuestra. El ocio, el tiempo dedicado a la familia centra buena parte de nuestra vida, nos ayuda ser más felices. La realización personal no pasa en exclusiva por el desarrollo laboral y nuestra identidad no se construye solo sobre el lugar que ocupamos en el proceso productivo.



Por eso es relevante, como ya se apunta en el presente informe, que los gobiernos y las instituciones públicas respondan a una demanda de los tiempos y las sociedades. Superar las dificultades y apostar por una nueva gestión de la jornada laboral, implica, sin duda, hacerlo despacio, valorando las diferentes medidas iniciales, haciendo partícipes a empresas plantillas y sindicatos.

Para ello la paulatina desaparición del abuso en la utilización de las horas extraordinarias es, también, una medida que tendrá una incidencia directa en la duración de la propia jornada laboral.

En este aspecto, como en otros muchos que afectan a la sociedad y a sus relaciones laborales, las medidas aisladas son poco eficaces. Aprobar órdenes o decretos que contemplan medidas a favor de la reducción de jornada es tan importante como el reforzamiento de las políticas públicas y sociales a favor de la conciliación. Porque la reducción de la jornada no puede empeorar las condiciones de vida de las mujeres, cargar sobre ellas todavía más los cuidados podría generar un efecto negativo de cualquier medida de reducción horaria.

El fomento de la reducción de jornada debe contemplar el tamaño de la empresa, el sector donde opera, el género y la edad de las plantillas y todas las características relevantes en la organización y la productividad. La mejora de la productividad del tiempo de trabajo, sin que ello aumente aún más la presión hacia las plantillas, podría pasar por modelos eficientes de organización y automatización.

Nos encontramos ante fenómenos demográficos, económicos, sociales y culturales que motivan que en el ámbito laboral sea ahora más urgente y necesario que nunca una adecuada y equilibrada regulación del tiempo de trabajo y del tiempo para la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

La masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, los desequilibrios demográficos, el aumento de la esperanza de vida, la crisis climática y los nuevos usos del ocio y el tiempo en familia hacen imprescindible reflexionar sobre formas nuevas de organizar la productividad y el tiempo de trabajo.

Sin embargo, ese necesario tránsito hacia un modelo más equilibrado de distribución horaria y de reducción de jornada no parece que haya calado todavía en la normativa laboral, ni en los convenios colectivos. Por ello en el futuro la legislación en este campo va a tener que recoger estos problemas que ya presenta la sociedad contemporánea. Como se ha revelado en este mismo informe, 23.000 personas ocupadas en Navarra estarían dispuestas a cambiar su jornada laboral, incluso perdiendo poder adquisitivo.

“ El 62% de los españoles se acogería a una semana laboral de cuatro días sin pérdida de sueldo y con el mismo nivel de productividad ”

Una encuesta realizada por la plataforma de búsqueda de empleo InfoJobs, desveló que el 62% de los españoles se acogería a una semana laboral de cuatro días sin pérdida de sueldo y con el mismo nivel de productividad. Otro 40% rechazaría trabajar cuatro días si eso conlleva una reducción de salario. Por último el 22% se lo plantearía.

El 83% de las personas encuestadas para el trabajo realizado por InfoJobs apuntan que la razón principal para elegir la jornada laboral de cuatro días es la conciliación con la vida personal. Para un 78%, esos cuatro días laborales les permitirían una mejor organización con sus hijos o con las personas dependientes a su cargo. Un 75% apunta que tendría más motivación con una semana de cuatro días, mientras que el 64% apuesta por poder trabajar las horas acordadas por contrato sin horas extras. Los encuestados dan menos importancia al aumento de la carga laboral y la menor desconexión digital, con un 14% y un 12% de las menciones, respectivamente.

Si tenemos en cuenta el factor generacional el respaldo a la reducción de jornada encuentra una mejor respuesta entre las personas ocupadas de entre 35 y 44 años, que considera que tendrá un impacto positivo sobre su motivación, según el 79% de las menciones, y la productividad, para un 72%. Entre los trabajadores de más edad, la jornada laboral no recibe la misma aceptación y muestran reticencias en cuanto al impacto positivo que puede tener en la motivación, según un 64% de las respuestas, y la desconexión digital, para un 46%.

Esa encuesta también evidencia que las mujeres valoran la semana de cuatro días porque les permitiría conciliar con más facilidad, según un 85% de las menciones, frente a un 80% de hombres.

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 insiste en que los tiempos de trabajo condicionan el bienestar de las personas trabajadoras, y subraya los efectos que sobre la salud tienen las largas jornadas de trabajo, los horarios que califica de atípicos y sus influencias en la conciliación y en la calidad del trabajo. De ahí que la normas relativas al tiempo de trabajo deban estar orientadas a la protección de la salud de los/as trabajadores/as, a una mayor flexibilidad horaria y a la mejora de los equilibrios vida laboral/vida privada.

Los horarios, otrora ‘tradicionales’ hoy son reemplazados por un amplio espectro de posibilidades en lo que respecta a la organización y distribución del tiempo de trabajo, donde la regularidad horaria alta -mismo número de horas todos los días, mismo número de días y de horas todas las semanas, y horario fijo de entrada y de salida- paulatinamente se ve desplazada por una regularidad media o baja siendo la mayoría de las veces las empresas las que deciden el horario laboral de sus empleados/as.



Por ello es importante responder a esas expectativas y acompañar la regulación del tiempo de trabajo con la amplia y novedosa legislación existente entorno a los permisos y la conciliación. Es recomendable, por lo tanto, seguir conectando el vínculo del trabajo profesional (su división y su organización) con el despliegue del modo de vida de las personas en la sociedad.

Por último Navarra se encuentra en una posición inmejorable para ensayar medidas que favorezca la reducción de la jornada. Nuestros bajos niveles de paro, el tamaño de nuestras empresas, el consolidado sector del automóvil, el de los componentes y el sector agroalimentario pueden ser sectores diana donde desarrollar las medidas más ágiles y comprometidas con el objeto de este informe.

La propia respuesta ante las horas extraordinarias, y su evolución en los últimos años, nos indica un cambio cultural en este aspecto. Que cada vez sea más común, y ello tenga su reflejo en los convenios colectivos, compensar con tiempo las horas extraordinarias es el síntoma de esos cambios sociales.

ANEXO 1. REFERENCIAS ESTADÍSTICAS Y BIBLIOGRÁFICAS

Fundación 1º de mayo.

Gabinete económico CCOO

Boletín Oficial del Estado

Boletín Oficial de Navarra

Boletín Oficial

Diari Oficial de la Generalitat valenciana

El País

Instituto Nacional de estadística

Instituto de Estadística de Navarra

Observatorio de la Realidad Social

Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

VV.AA., La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo. Madrid: Observatorio de la negociación colectiva de CCOO.

VVAA., La reducción de la jornada laboral: aportaciones al debate, Valencia. Universitat de València.

ANEXO 2. REFERENCIAS ESTADÍSTICAS Y BIBLIOGRÁFICAS

Convenios analizados

Convenio	Fecha publicación
Sector de obradores y fábricas de confitería, pastelería y repostería de Navarra.	BON número 68, de 5 de abril de 2022
Sector de Industrias Vinícolas de Navarra	BON número 74, de 16 de abril de 2019
Sector Agropecuario de Navarra	BON número 102, de 4 de mayo de 2021
Sector Industria Textil de Navarra	BON número 87, de 7 de mayo de 2019
Talleres de reparación de vehículos	BON número 119, de 1 de junio de 2016
Limpieza de edificios y locales	BON número 239, de 14 de octubre de 2021
Industria siderometalúrgica	BON número 39 de 26 de febrero de 2019
Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines	BON número 280 de 1 de diciembre de 2020
Sector Centros de Atención a Personas con Discapacidad de Gestión Privada	BON número 81, de 13 de abril de 2021
Concertados con el Gobierno de Navarra	
IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada	BOE 258 Jueves 28 de octubre de 2021
Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil	BOE 178 Viernes 26 de julio de 2019
Sector de la Acción e Intervención Social de Navarra	BON número 75, de 6 de abril de 2021
VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	BOE número 231, de 27 de septiembre de 2021
Convenio colectivo estatal de empresas de Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación y Refrigeración	BOE número 90, de 15 de abril de 2019
Neumáticos Iruña, S.L.	BON número 87 de 7 de mayo de 2019
Club Atlético Osasuna	BON número 130 de 6 de julio de 2017
Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra	BON número 280 de 1 de diciembre de 2020

Convenio	Fecha publicación
Cementos Portland Valderrivas, S.A. para los centros de trabajos fábrica de Olazagutía y oficina de Pamplona	BON número 226, de 15 de noviembre de 2022
Convenio Casa Misericordia para su centro de trabajo de la Plaza de Toros de Pamplona-Iruñea	BON número 206, de 18 de octubre de 2022
Convenio colectivo para la Empresa AMTP Berrioplano	BON número 162, de 16 de agosto de 2022
Convenio Colectivo del sector de Comer- cio de Alimentación de Navarra	BON número 177, de 6 de septiembre de 2022
Convenio Colectivo de la empresa Ultra- congelados Virto S.A. para su centro de trabajo de Azagra	BON número 248, de 13 de diciembre de 2022
Convenio Colectivo de la empresa Gene- ral Mills San Adrián, S.L.U.	BON número 242, de 19 de octubre de 2021
Convenio Colectivo de la empresa Servi- cios Arga-Valdizarbe, S.L. de Puente La Reina.	BON número 186, de 10 de agosto de 2021
Convenio Colectivo de la empresa Muri- ba Construcción, S.L. de Pamplona.	BON número 156, de 6 de julio de 2021
Convenio Colectivo de la empresa Hel- phone Servicios Informáticos, S.L. de Berrioplano.	BON número 54, de 9 de marzo de 2021
Convenio Colectivo de la empresa Ensa- ladas de Navarra, S.L.U., para el centro de trabajo de Arguedas.	BON número 48, de 2 de marzo de 2021
Convenio Colectivo de la empresa Nano Automotive, S.L., de Tudela.	BON número 51, de 13 de marzo de 2018
Convenio Colectivo de la empresa Pa- pelera del Ebro, S.A., para el centro de trabajo de Viana.	BON número 63, de 29 de marzo de 2022.
Convenio Colectivo de la empresa Pla- nasa Equities, S.L. para el centro de trabajo de Valtierra	BON número 192, de 27 de septiembre de 2022

**ANÁLISIS Y ESTUDIO
DE LA PROMOCIÓN DE
ESTÍMULOS ECONÓMICOS
PARA LAS EMPRESAS QUE
ESTABLEZCAN MEDIDAS DE
REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE
TRABAJO, LIMITACIONES DE
JORNADA, REDUCCIÓN DE
HORAS EXTRAS, ETC.**

Copyright©

Comisiones Obreras de Navarra
Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare

