

REDUCCIÓN DE JORNADA

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

AUTÓNOMOS



UATAE

Autónomos
con derechos

REDUCCIÓN DE JORNADA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS

INTRODUCCIÓN

La actual regulación legal de la jornada laboral en España se remonta a hace más de cuatro décadas. Desde entonces, no ha experimentado una actualización sustancial que se adapte a los cambios económicos, tecnológicos y sociales del país. A pesar de que muchos apelan a la negociación colectiva como vía principal para modular la duración del tiempo de trabajo, la realidad es que hay convenios en los que no se ha reducido nada después de cuatro décadas. Por ello, pensamos que esta cuestión debe ser abordada con racionalidad, sin exageraciones; ya hemos visto otros debates similares que anunciaban una catástrofe y luego ha resultado que la economía ha ido mejor y se ha creado mucho empleo, como es el caso de las subidas del SMI o las medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo.

La tramitación del Proyecto de Ley para la Regulación de la Jornada Máxima de Trabajo, que plantea una reducción progresiva de la jornada laboral hasta alcanzar las 37,5 horas semanales, supone, a juicio de UATAE, un avance en la modernización del sistema laboral español. Aunque su foco está en el empleo asalariado, su puesta en marcha debe generar también efectos sobre el conjunto del ecosistema productivo, incluidos los trabajadores autónomos.

Desde el colectivo autónomo, la medida puede observarse con una mezcla de apoyo, interés y escepticismo. Apoyo, porque aspiramos a una sociedad que valore el tiempo de vida y el bienestar. Interés, porque puede abrir nuevas dinámicas de consumo y organización del trabajo. Y escepticismo, porque los desafíos cotidianos del trabajo por cuenta propia son, en muchos casos, de otra índole. Para la mayoría de las y los autónomos —el 86% no tiene personas trabajadoras contratadas— la reducción de jornada de las personas asalariadas apenas les afecta directamente. Sus verdaderas preocupaciones residen en otros ámbitos: la presión de la competencia desleal, los costes de los locales para la actividad, los márgenes cada vez más estrechos o la imposición de precios y condiciones por parte de grandes cadenas y plataformas.

En sectores como el comercio local, la hostelería, los cuidados, o incluso en ámbitos como la agricultura y la ganadería, las y los autónomos no temen tanto una menor jornada laboral de los asalariados como la capacidad de sostenerse frente a operadores que concentran poder, bajan precios y acaparan demanda. No es el tiempo el problema, sino el desequilibrio estructural.

Por tanto, una reducción de jornada limitada y con tiempo puede traer oportunidades para el trabajo por cuenta propia si se acompaña de medidas de apoyo específicas. En consecuencia, reducir de manera racional la jornada legal de trabajo en España puede representar un cambio positivo para los autónomos, siempre que se introduzca con inteligencia, diálogo sectorial y políticas de acompañamiento.

1 PRODUCTIVIDAD: TRABAJAR MENOS, PERO MEJOR

Uno de los grandes mitos del trabajo autónomo es que más horas equivalen automáticamente a más productividad. En la práctica, muchas jornadas extensas terminan derivando en agotamiento, dispersión y tareas de bajo valor añadido. La lógica de la reducción de jornada, aun sin ser de aplicación directa al colectivo autónomo, ofrece una valiosa oportunidad para repensar esta relación entre tiempo trabajado y resultados obtenidos.

Numerosos estudios internacionales muestran que jornadas más cortas pueden ir acompañadas de un aumento de la productividad por hora trabajada. Al tener menos tiempo disponible, las personas tienden a organizarse mejor, evitar distracciones y centrarse en tareas realmente útiles o rentables. Esto es especialmente relevante para las y los autónomos, cuya gestión del tiempo depende casi exclusivamente de su propia disciplina y capacidad de priorización.

Además, en los últimos años se han producido enormes avances tecnológicos que han cambiado por completo la manera de trabajar. La automatización de procesos administrativos, la digitalización de servicios, la proliferación de herramientas colaborativas en la nube y, más recientemente, la irrupción de la inteligencia artificial generativa, permiten realizar tareas que antes requerían horas en apenas unos minutos.

Estas mejoras tecnológicas no deberían traducirse únicamente en más carga de trabajo o más clientes atendidos, sino también en menos horas necesarias para obtener los mismos —o incluso mejores— resultados. La tecnología, bien utilizada, no sólo aumenta la capacidad productiva, sino que libera tiempo. Y ese tiempo puede —y debe— recuperarse como un derecho para una vida más plena y equilibrada.

Para las y los autónomos, esto implica una transición cultural: pasar de medir su éxito en horas trabajadas a evaluarlo en términos de eficiencia, sostenibilidad y calidad del servicio prestado. Adoptar esta lógica puede no solo mejorar el bienestar individual, sino también reforzar el valor percibido de sus servicios ante una clientela que también empieza a valorar el tiempo como un bien escaso y preciado.

En resumen, la reducción de jornada, plantea una reflexión necesaria: trabajar menos puede ser, en muchos casos, una forma de trabajar mejor. Y hoy, más que nunca, la tecnología está de nuestro lado para hacerlo posible.

Diversas y diversos economistas han subrayado que la reducción del tiempo de trabajo no tiene por qué ir en contra de la eficiencia económica. De hecho, según la OCDE y estudios del World Economic Forum, países con jornadas laborales más cortas —como Alemania, Países Bajos o Dinamarca— presentan niveles de productividad por hora significativamente más altos que aquellos con jornadas más largas. Esto sugiere que, lejos de perjudicar el crecimiento económico, una jornada más reducida puede incentivar la innovación, eficiencia y bienestar general.

El economista británico John Pencavel, especializado en economía laboral, ha demostrado que existe una relación en forma de U invertida entre horas trabajadas y productividad: más allá de cierto umbral, cada hora adicional produce menos y puede incluso generar efectos negativos. A su vez, el Nobel de Economía Paul Krugman ha señalado que “la productividad no lo es todo, pero a largo plazo es casi todo”. En este sentido, reorganizar el tiempo de trabajo para favorecer un mayor rendimiento por hora podría ser una de las claves del desarrollo sostenible en las próximas décadas.

Por tanto, las evidencias apuntan a que el futuro del trabajo no pasa necesariamente por trabajar más, sino por trabajar mejor. Y eso exige un marco que permita a todas y todos —también a las y los autónomos— beneficiarse de los avances tecnológicos y organizativos que ya están transformando el mercado laboral.

2

UN CAMBIO CULTURAL QUE PUEDE BENEFICIAR AL PEQUEÑO

Vivimos una transformación profunda en la cultura del trabajo. Cada vez más personas valoran la conciliación, la salud mental y el equilibrio entre vida personal y profesional. Este cambio no es superficial: responde a una nueva concepción del bienestar, del tiempo y del sentido del trabajo en nuestras vidas. Y en este contexto,

los pequeños negocios y profesionales autónomos pueden salir fortalecidos si saben adaptarse a esta nueva sensibilidad social.

El profesional que logra combinar horarios razonables, atención personalizada y una comunicación cercana puede posicionarse como referente en su sector. No es solo una cuestión de marketing, sino de conexión real con una clientela que valora esos valores. En sectores como el diseño gráfico, la formación, los servicios de consultoría o la alimentación saludable, cada vez es más habitual encontrar autónomas y autónomos que declaran sus horarios de atención, reservan espacios de descanso o incluyen en sus mensajes corporativos valores como la sostenibilidad y el respeto al tiempo del otro.

Este tipo de experiencias muestran que no solo es posible humanizar el trabajo autónomo, sino que puede ser una vía para mejorar la relación con la clientela, establecer expectativas claras y construir una reputación basada en la confianza, no en la disponibilidad permanente.

Por tanto, el cambio cultural hacia una valoración más racional del tiempo también puede ser una oportunidad para que los pequeños comercios destaquen, se diferencien y se posicionen mejor frente a competidores que aún operan bajo modelos intensivos y despersonalizados.

3

MÁS TIEMPO LIBRE, MÁS OPORTUNIDADES COMERCIALES

La reducción de la jornada laboral no solo es una reivindicación social: también puede tener efectos económicos positivos, especialmente en términos de demanda interna. Cuando las personas asalariadas disponen de más tiempo libre —y mantienen o mejoran su poder adquisitivo— se amplían sus oportunidades de consumo, formación, ocio, autocuidado o participación en actividades comunitarias. Esta transformación puede generar un impulso directo para una amplia gama de actividades donde los trabajadores autónomos son actores clave.

Sectores como la hostelería, el comercio de proximidad, los cuidados personales, la cultura, el deporte, el turismo local, la formación o los servicios de bienestar pueden verse favorecidos por una sociedad con más tiempo disponible para consumir y disfrutar. De hecho, este patrón ya se ha observado en países que han reducido jornadas o adoptado semanas laborales más cortas: aumentos de visitas a centros culturales, mayor gasto en ocio, dinamismo en el comercio de cercanía o mayor participación en actividades comunitarias.

Desde una perspectiva macroeconómica, el incremento del tiempo libre de la población puede traducirse en una mayor demanda agregada, es decir, en un aumento del consumo interno que beneficia directamente a los pequeños comercios. Y esto puede ser especialmente importante en contextos donde el tejido empresarial está altamente atomizado, como ocurre con las y los autónomos en España.

Este efecto multiplicador también tiene una dimensión simbólica: mejora las condiciones salariales y laborales del conjunto de la población —también de los asalariados— fortalece el ecosistema económico en su conjunto. Muchas y muchos autónomos, que prestan servicios o venden productos a trabajadores por cuenta ajena, se benefician de forma indirecta cuando esos trabajadores tienen más recursos, más estabilidad y más tiempo personal o familiar.

Por tanto, la reducción de jornada puede ser vista como una palanca de dinamización económica para el tejido autónomo, siempre que vaya acompañada de medidas que consoliden los ingresos de la población trabajadora y estimulen el consumo responsable y de proximidad. Lejos de ser una amenaza, puede representar una ventana de oportunidad para rediseñar los servicios que las y los autónomos ofrecen a una sociedad con nuevas rutinas y prioridades.

4

NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN PARA NEGOCIOS CON EMPLEADOS

Aunque la mayoría de las y los trabajadores autónomos no tienen asalariados, una parte significativa sí lo hace, especialmente en sectores como la hostelería, el comercio, los talleres, los servicios personales o la pequeña industria. En estos casos,

la reducción de jornada en el ámbito asalariado puede generar dudas legítimas sobre la organización interna del trabajo y el posible aumento de carga para el titular del negocio. No obstante, esta visión parte de un planteamiento erróneo: asumir que el tiempo que un trabajador asalariado deja de cubrir debido a la reducción de jornada debe ser compensado directamente con más horas de trabajo por parte del titular de la actividad económica. Este enfoque no solo es insostenible, sino que ignora completamente las posibilidades de reorganización, gestión eficiente de turnos y planificación adaptada que pueden optimizar el funcionamiento de una microempresa.

La reducción de jornada no significa necesariamente una disminución de la productividad ni una obligación para el autónomo de “completar” las horas de sus empleados. Lo que plantea es una reorganización más inteligente del trabajo, basada en la eficiencia, en la adecuación de los turnos a los momentos de mayor demanda y en la eliminación de tiempos muertos o improductivos. Muchas microempresas ya funcionan con horarios optimizados, y otras pueden hacerlo si cuentan con apoyo, herramientas adecuadas y marcos normativos que reconozcan sus necesidades específicas sin penalizarlas por ser pequeñas.

Por ejemplo, en sectores como la hostelería o el comercio, el ajuste de horarios a las franjas de mayor afluencia, la planificación de turnos rotativos o la incorporación de personal a tiempo parcial pueden absorber sin grandes sobresaltos la reducción de jornada, e incluso mejorar el ambiente laboral. Un equipo más descansado y motivado trabaja mejor, atiende con más amabilidad y se compromete más con el proyecto.

Además, la mejora de condiciones laborales, como una jornada más corta, puede ser una herramienta de retención de talento en entornos donde la rotación y la falta de personal cualificado son desafíos constantes. Un empleado satisfecho, con más tiempo para vivir, tiene más razones para quedarse, formarse y crecer dentro de una pequeña empresa.

En definitiva, lo que se necesita es apoyo en la gestión del cambio, acompañamiento formativo y herramientas adaptadas a la realidad de los pequeños empleadores. No más cargas, sino más inteligencia organizativa. Porque los pequeños negocios no tienen por qué ser sinónimo de precariedad, y la reducción de jornada puede ser una oportunidad para hacerlos más sostenibles, atractivos y humanos.

5

LA DIVERSIDAD DEL TRABAJO AUTÓNOMO EXIGE POLÍTICAS DIFERENCIADAS

El trabajo autónomo no es homogéneo. Las condiciones de una diseñadora freelance en una ciudad no son comparables a las de un agricultor en zona rural o un transportista en ruta internacional. Por eso, cualquier política pública debe partir de esa diversidad.

En sectores como la agricultura, la ganadería o la pesca, el tiempo de trabajo está condicionado por factores naturales, estacionales y logísticos que poco tienen que ver con los horarios administrativos. Aquí, la gran preocupación no es la jornada ajena, sino la fijación de precios por parte de grandes distribuidores, la presión de los mercados intermedios, o la falta de relevo generacional.

Algo similar ocurre en el comercio minorista, donde las pequeñas tiendas de barrio deben competir con grandes superficies abiertas todos los días, venta online 24/7 y plataformas de comercio electrónico que erosionan sus márgenes y expectativas. En este sector, el problema central no es la duración de la jornada, sino la asimetría en las condiciones de competencia. Muchos pequeños comerciantes ya trabajan jornadas extenuantes para sobrevivir y ven con recelo cualquier cambio normativo que no venga acompañado de medidas que limiten la competencia desleal o promuevan el consumo de proximidad.

También en sectores como el transporte, la logística, la construcción, los cuidados a domicilio o los servicios técnicos a empresas, las dinámicas del mercado, los precios impuestos por intermediarios y la precariedad en la contratación son retos mayores que el tiempo de trabajo. En particular, el sector transporte concentra una gran cantidad de autónomos que prestan servicios como subcontratistas para grandes operadores logísticos o cadenas de distribución. En muchos casos, estos profesionales están sometidos a condiciones contractuales impuestas unilateralmente, con márgenes ínfimos y obligaciones excesivas en cuanto a disponibilidad, plazos o penalizaciones por retrasos.

Por tanto, no se trata de oponerse a la reducción de jornada de las personas asalariadas, sino de reconocer que los autónomos tienen otras prioridades más

urgentes que aprovechando este debate se podrían afrontar. Si el debate sobre el tiempo laboral quiere ser verdaderamente transformador, debe incluir también el tiempo de los autónomos: su derecho al descanso, su derecho a no estar siempre disponibles, su derecho a una vida más sana y saludable.

6

LAS Y LOS AUTÓNOMOS INDIVIDUALES TAMBIÉN DEBEN BENEFICIARSE DE LA NORMA Y VER LIMITADA SU JORNADA

En el debate público sobre la reducción de jornada, siempre se plantean los intereses de los trabajadores y trabajadoras autónomas como antagónicos a los de las personas asalariadas. La figura del trabajo por cuenta propia, a priori, se define por su propia autonomía en el desarrollo, la dirección y organización del trabajo sin que existe ningún tipo de dependencia hacia ningún empleador. Sin embargo, la evolución del mercado de trabajo a lo largo de la historia, ha llevado a diluir esa naturaleza, de manera que la capacidad de decisión y organización de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia es cada vez más estrecha, llegando en algunos casos a ser prácticamente nula y, si cabe, inferior a la del trabajo asalariado.

Una de las principales causas de esta transformación en el trabajo autónomo viene dada por la exclusión de este colectivo de trabajadores de los avances sociales que tradicionalmente tienen un enfoque exclusivo hacia el trabajo asalariado, de manera que en la medida en que la protección y la mejora de las condiciones laborales del trabajo por cuenta ajena es más alta (y así debe serlo), la precarización del trabajo se ha ido tornando hacia el trabajo autónomo por encontrarse en este diversas fórmulas, legales o no, por las que las empresas pueden sortear los derechos de la persona trabajadora. En este sentido, hablamos de figuras como el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) o los falsos autónomos. Estas dos formas de trabajo, en la práctica, no gozan de la autonomía y libertad de decisión y organización que debería ir intrínseca al trabajo autónomo y ello es así por la ausencia de medidas que protejan a estos trabajadores frente a los abusos de la empresa de la que dependan. En el primer caso, si bien tienen reconocidos escasos derechos en la LETA, los mismos quedan anulados por la ausencia de medidas que permitan hacer

efectivos su cumplimiento; hasta tal punto que no es habitual que los TRADES ejerzan sus derechos ante la posibilidad de perder su trabajo por no tener tan siquiera fijada en la norma, por ejemplo, un derecho a indemnización real o la garantía del derecho de indemnidad que protege a todo trabajador asalariado. En el segundo caso, los falsos autónomos, ni siquiera son trabajadores autónomos como tal, pero hasta que aflore el fraude, por inspección o denuncia, a todos los efectos y oficialmente tienen la consideración de trabajadores autónomos. Una y otra figura son muy cercanas o idénticas al trabajo por cuenta ajena, más aún cuando uno de los avances más importantes de los trabajadores asalariados ha sido el crecimiento de la flexibilidad horaria y otras medidas que tienen como fin garantizar la conciliación personal y laboral, lo que los acerca aún más a las nuevas figuras del trabajo autónomo.

En materia de jornada, se da la circunstancia de que, mientras los trabajadores asalariados tienen un límite horario semanal, los TRADE o los falsos autónomos pueden llegar a trabajar horas infinitas para una misma empresa, sin ninguna posibilidad de negarse porque, en caso de hacerlo, deben enfrentarse a la cruel y paradójica disyuntiva de decidir entre su salud y bienestar o su sustento económico, bien por verse reducido considerablemente, incluso por debajo del SMI, o bien porque, directamente, el “cliente” puede dejar de contar con sus servicios y sin ningún tipo de derecho a indemnización o incluso prestación por desempleo. La aprobación de la norma sin que existan medidas que limiten la jornada de los trabajadores autónomos dependientes, llevará, con total seguridad, a un trasvase de horas de trabajo que ahora se realizan por cuenta ajena, hacia al trabajo por cuenta propia, pudiendo convertirse esta medida tan beneficiosa y necesaria para la sociedad en un elemento más de precarización del trabajo autónomo que empañe las virtudes de la iniciativa.

En definitiva, con cada avance social del que queda excluido el trabajo autónomo, este va consolidándose cada vez más como una forma de trabajo que abre la puerta a la precarización que permite a las empresas esquivar tales avances y negar los derechos de las personas trabajadoras. La única manera de evitar esto, es la inclusión de los trabajadores autónomos en todo avance en materia de derechos que se produzca, adaptado eso sí, a su verdadera naturaleza. Solo así se logrará un mercado laboral en el que todas las personas trabajadoras, con independencia del régimen en el que estén dadas de alta o la forma en que desarrollen su trabajo, se encuentren

protegidas y gocen de derechos que garanticen sus derechos para gozar del bienestar suficiente que merecen.

7

NEGOCIAR CON INTELIGENCIA, NO CON BLOQUEOS: LA OPORTUNIDAD DE PROTEGER A LOS SECTORES TRADICIONALES

Lo que sí representa un error estratégico es abandonar la mesa de negociación con posiciones maximalistas que imposibilitan acuerdos realistas. Hay que recordar que la reducción de jornada forma parte del programa de gobierno de los dos partidos que sustentan el Ejecutivo en España. Por tanto, no se trata de una imposición improvisada, sino del cumplimiento de un compromiso democrático respaldado en las urnas.

En lugar de plantear un rechazo frontal, la actitud constructiva debería haber sido la de negociar mejoras concretas para aquellos subsectores que pudieran verse más presionados por el cambio, especialmente si operan con márgenes ajustados o fuerte competencia externa. El comercio minorista, por ejemplo, ha sido uno de los sectores que más ha manifestado preocupación. Pero cabe preguntarse con honestidad: ¿de verdad el problema central del pequeño es la reducción de unos minutos diarios en la jornada de los trabajadores asalariados?

Insistir en que la amenaza para el comercio son los derechos laborales básicos de sus trabajadores —muchos de ellos también vecinos y consumidores locales— es desviar el foco de los verdaderos problemas estructurales que arrastra el sector desde hace años. Lo serio, lo útil, lo honesto sería utilizar este momento político para exigir políticas de protección activas para los sectores tradicionales.

Eso significa plantear paquetes de medidas integrales para el comercio, la hostelería, la agricultura, la pesca artesanal y otros sectores. Medidas como:

- Regulaciones más equilibradas sobre horarios comerciales y aperturas en festivos.

- Apoyo fiscal y logístico frente al dominio de las plataformas digitales.
- Campañas de fomento del consumo de proximidad y los productos de kilómetro cero.
- Programas específicos de digitalización y formación adaptada a la realidad de los pequeños negocios.

La reducción de jornada puede ser la puerta de entrada a un debate mucho más ambicioso sobre cómo queremos sostener el tejido productivo local en un mundo globalizado. Pero eso requiere altura de miras, propuestas concretas y voluntad de llegar a acuerdos. No basta con decir no: hay que estar en la mesa, con propuestas que tengan los pies en la tierra y la mirada puesta en el futuro.

8

LA DISPARIDAD HORARIA ENTRE CONVENIOS DEMUESTRA QUE LA REDUCCIÓN ES VIABLE

Uno de los argumentos más utilizados contra la reducción de jornada legal es que debe abordarse exclusivamente a través de la negociación colectiva. Sin embargo, los propios datos demuestran que esta vía no ha conseguido avances homogéneos ni significativos en las últimas décadas. De hecho, un reciente estudio de UGT ha puesto en evidencia que no existe ninguna razón objetiva ni técnica que impida avanzar hacia jornadas más reducidas, al menos en determinados sectores.

El análisis revela un hecho contundente: **la misma actividad económica puede estar regulada en una provincia con una jornada semanal de 37,5 horas, mientras que en la provincia vecina —o incluso dentro de la misma comunidad autónoma— se mantienen convenios de 39,5 o incluso 40 horas semanales.** Esta disparidad no obedece a criterios productivos, tecnológicos o organizativos, sino a la desigual capacidad de negociación y a inercias institucionales que se han perpetuado con el tiempo.

Este dato desmonta uno de los grandes mitos: que cada sector necesita un tratamiento específico y que no es posible establecer umbrales comunes. Si lo fuera, ¿cómo se explica que trabajadores que desempeñan exactamente las mismas funciones, con

idénticas herramientas y condiciones, tengan derechos tan diferentes solo por estar geográficamente separados por unos kilómetros?

Lo que estas cifras demuestran es que **la negociación colectiva no ha sido suficiente para garantizar avances equitativos en materia de jornada laboral**, y que se ha producido un estancamiento que requiere impulso desde la legislación. No se trata de sustituir la negociación colectiva, sino de **fijar un suelo común mínimo que evite desigualdades arbitrarias** y, a partir de ahí, seguir negociando al alza en cada sector o territorio.

Por tanto, establecer por ley una jornada máxima de 37,5 horas semanales no es un salto al vacío, sino una medida de coherencia, de justicia territorial y de modernización. Y quienes hoy ya aplican jornadas reducidas en sus convenios — muchos de ellos sin merma de productividad ni de competitividad— son la mejor prueba de que es posible.

9

MÁS TIEMPO LIBRE TAMBIÉN PUEDE SER MÁS CRECIMIENTO

Cada vez que se plantea una mejora en las condiciones laborales, surgen voces que la presentan como una amenaza para la economía. Ocurrió con la subida del Salario Mínimo Interprofesional. También cuando se legisló para reducir la temporalidad o se limitó el encadenamiento de contratos precarios. Y ahora, nuevamente, se repite el mismo argumento con la reducción de jornada: que será perjudicial para el crecimiento, el empleo o la competitividad.

Sin embargo, la evidencia demuestra lo contrario. Las mejoras en derechos laborales **no han frenado la economía española**, sino que han contribuido a dinamizarla desde la base. Subir el SMI ha incrementado el poder adquisitivo de millones de personas trabajadoras. Reducir la precariedad ha generado empleos más estables y previsibles. ¿Por qué pensar que tener más tiempo libre sería, ahora sí, el fin del mundo?

Más tiempo de ocio, más tiempo en familia, más tiempo para el autocuidado o la

formación no solo mejoran la calidad de vida individual, sino que **activan la demanda interna**, que es el principal motor de una economía como la nuestra, especialmente para el comercio, la hostelería, los servicios personales o las actividades culturales y turísticas. Precisamente de eso vivimos los autónomos y microempresarios: de que la gente tenga tiempo y ganas de consumir, salir, participar y disfrutar.

Plantear que la economía se resiente cuando mejora la vida de las personas es un error de planteamiento. No hay contradicción entre bienestar social y crecimiento. De hecho, son **dos caras de una misma moneda**. Una sociedad más equilibrada, con menos estrés y mejor reparto del tiempo, es también más productiva, más creativa y resiliente.

Por eso, lo que toca ahora no es caer en el alarmismo ni atrincherarse en el inmovilismo. **Necesitamos un debate racional, centrado en los verdaderos problemas y en soluciones concretas para las actividades que puedan necesitar apoyos adicionales**. No se trata de negar los retos, sino de abordarlos con honestidad y con propuestas. Porque el mundo no se desmorona por vivir mejor; al contrario, se fortalece.

10

QUÉ OPINAN LAS Y LOS AUTÓNOMOS SOBRE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Desde UATAE hemos querido recabar la opinión del mundo autónomo con rigor y método científico. En colaboración con una empresa de reconocido prestigio en el sector de los estudios de opinión (Netquest), hemos realizado una encuesta con una muestra final de 802 autónomas y autónomos.

El objetivo principal es dar voz directa a un colectivo que demasiadas veces es usado en refriegas políticas o económicas. Si observamos el gráfico 1, el 21% manifiesta que la reducción de la jornada laboral le afecta negativamente. Por el contrario, del 79% restante, un 73% declara que no le afecta de ninguna manera, mientras un 6% reconoce que le afecta de manera positiva.



■ De manera negativa
 ■ Indiferente
 ■ De manera positiva

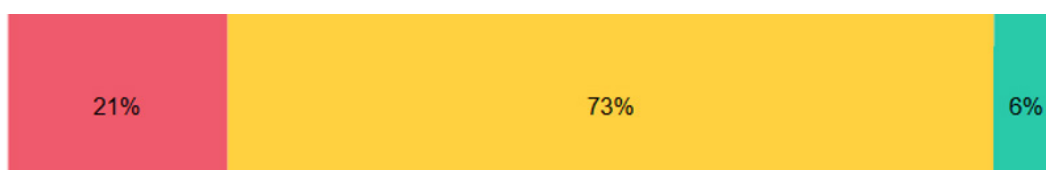


Gráfico 1

Este porcentaje es coherente con la pregunta que se refleja en el gráfico 2. Al preguntar si se tiene alguna persona contratada el 83% de los encuestados afirma no tener a nadie contratado. Tiene sentido que un colectivo formado principalmente por el autoempleo, no se vea afectado por este tipo de medidas.

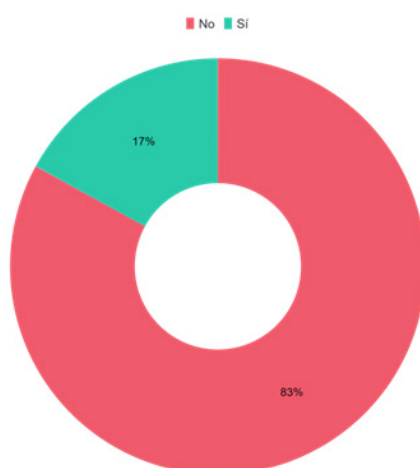


Gráfico 2

Podemos profundizar un poco mas en cómo se distribuye esta variable. En la tabla 1 se puede ver cómo de las y los autónomos que declaran tener alguna persona contratada, el 51,8% dicen que la reducción de la jornada les es indiferente o les afecta de manera positiva.

		¿Te afectaría de alguna manera la reducción de la jornada laboral?		
		De manera negativa (%)	Indiferente (%)	De manera positiva(%)
¿Tienes contratada a alguna persona?	SÍ	48,1	40,7	11,1
	NO	15,3	79,3	5,4

Tabla 1

En resumen, gracias a esta encuesta podemos constatar que un 79% del ámbito autónomo que o bien le afecta de manera positiva o bien le es indiferente. Lo cual encaja con un colectivo en el que el 83% afirma no tener ninguna persona contratada.

11

¿QUÉ TIPO DE APOYO NECESITAN LOS SECTORES CON MÁS DIFICULTADES?

La reducción de jornada que propone la reforma legal es limitada: se trata de pasar progresivamente de las 40 horas actuales a 37,5 horas semanales. En la práctica, estamos hablando de **una reducción de unos 18 minutos al día en una primera fase, y de unos 30 minutos al día en la fase final**. Además, hay que recordar que **muchos convenios colectivos ya contemplan jornadas por debajo de las 40 horas**, por lo que la afectación real será reducida en numerosos sectores.

Aun así, es legítimo que ciertas actividades planteen dudas sobre su capacidad para adaptarse sin tensiones. Esto es especialmente cierto en sectores como **el comercio, la hostelería, la agricultura y ganadería, el transporte, los cuidados personales o los servicios con picos horarios muy marcados**, donde la cobertura continua es

parte del modelo de negocio.

Por ello, es razonable hablar de **medidas de acompañamiento transitorias**, orientadas no a frenar la reforma, sino a facilitar su aplicación en condiciones de equilibrio. Algunas de las herramientas que podrían desplegarse incluyen:

- **Bonificaciones temporales en cotizaciones** para microempresas que acrediten dificultades de ajuste y mantengan el empleo estable.
- **Programas públicos de reorganización de turnos y asesoramiento en eficiencia horaria**, especialmente para pequeñas empresas sin departamentos de recursos humanos.
- **Ayudas a la digitalización y automatización de procesos básicos**, que liberen tiempo en tareas administrativas o repetitivas.
- **Líneas de subvención para contratar refuerzos puntuales o a tiempo parcial**, en sectores con alta estacionalidad o picos de demanda.
- **Incentivos fiscales o ayudas a la inversión en tecnologías** que mejoren la productividad por hora trabajada.
- **Establecer una limitación horaria para TRADES** idéntica a la jornada máxima, siendo responsable la empresa contratante de su cumplimiento, de forma similar a lo que sucede en materia de PRL en determinadas circunstancias.
- **Establecer sanciones en la LISOS para las empresas que incumplan la medida anterior.**
- **Garantizar una retribución mínima para autónomos dependientes equivalente al SMI por hora**, dado que no tienen ninguna capacidad de negociación de su retribución, con el objetivo de que no sean los propios TRADES los que se vean abocados a ampliar su horario porque ni tan siquiera tienen garantizada la retribución básica necesaria para su sustento personal.

Estas medidas deben ser **concretas, temporales y bien focalizadas**, y no convertirse en excusas para eternizar el desequilibrio. La clave está en entender que reducir la jornada no es sinónimo de reducir la productividad o los ingresos, sino de organizar

el trabajo de forma más eficiente y humana.

Además, esta reforma puede ser una oportunidad para que sectores que hoy se sostienen con enormes cargas de horas de trabajo reevalúen su modelo: **¿es posible vender más con menos horas si se mejora el servicio, la fidelización o el posicionamiento? ¿Y si, en lugar de competir con disponibilidad infinita, apostamos por calidad, diferenciación y sostenibilidad?**

La administración tiene aquí un papel clave: facilitar, no imponer; acompañar, no penalizar; escuchar, pero también liderar. Porque un cambio de esta envergadura necesita no solo normativa, sino instrumentos y alianzas que garanticen su éxito para todos.

12

CONCLUSIÓN

La reducción de jornada no debe ser vista como una amenaza por parte del colectivo autónomo. Bien gestionada, puede representar una oportunidad para muchos profesionales y sectores. Pero para que esto ocurra, es necesario incorporar su realidad en el diseño de políticas públicas.

No se trata de imponer un único modelo para todos, sino de abrir nuevas posibilidades de organización del tiempo que beneficien tanto a quienes trabajan por cuenta ajena como por cuenta propia. Para los autónomos, esto significa adaptar horarios, reconfigurar prioridades y, en muchos casos, transformar su forma de entender la productividad. Pero también significa recibir apoyo específico, acompañamiento técnico y reconocimiento institucional.

La sostenibilidad del trabajo autónomo debe pasar por condiciones dignas, ritmos de trabajo compatibles con la vida y marcos regulatorios que no les dejen siempre al margen. Si la jornada laboral se transforma para el conjunto de la sociedad, los autónomos deben estar incluidos en ese debate. Porque el tiempo —como derecho, como recurso y como valor— también nos pertenece.

En definitiva, la reducción de jornada puede ser una palanca de modernización económica, cohesión social y bienestar colectivo. Para lograrlo, es imprescindible una

mirada integral, sensible a las particularidades del trabajo autónomo y comprometida con un futuro laboral más justo, eficiente y humano.

comunicacion@uatae.org
+34 91 517 73 75

General Palanca, 37
28045, Madrid

www.uatae.org