



Policy Paper

¿Cómo reducir la Jornada Laboral?

J. IGNACIO CONDE-RUIZ
JESÚS LAHERA
ANALIA VIOLA

Fedea Policy Paper 2024/02
Julio de 2024

fedea

*Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores
y no coinciden necesariamente con las de Fedea.*

¿Cómo reducir la Jornada Laboral?¹

J. Ignacio Conde-Ruiz (FEDEA y Universidad Complutense),
Jesús Lahera (Universidad Complutense y FEDEA)
y Analía Viola (FEDEA)

Junio de 2024

Resumen

Este artículo analiza la jornada laboral en España, comparándola con otros países de la OCDE. Muestra que se ha producido una disminución en las horas habituales de trabajo en las últimas décadas, aunque la jornada máxima legal se mantiene en 40 horas semanales desde 1983. La negociación colectiva se destaca como clave para adaptar y flexibilizar la jornada laboral, permitiendo reducciones efectivas en diversos sectores y equilibrando la eficiencia productiva con la calidad de vida de los trabajadores. El artículo también evalúa las propuestas actuales para reducir la jornada máxima legal y sus posibles efectos económicos y sociales, sugiriendo que una reducción negociada a través del Diálogo Social implementada a través de la negociación colectiva por sectores y empresas es más beneficiosa que una imposición legislativa, promoviendo ajustes específicos que reflejen las necesidades sectoriales y capacidades productivas, y asegurando mejoras sostenibles en las condiciones laborales.

¹ Queremos agradecer los comentarios de los participantes en la reunión del *Grupo de Trabajo y Discusión de FEDEA* sobre mercado laboral dedicada a la reducción de la jornada laboral.

1. Introducción

La reducción de la jornada laboral ha sido un tema recurrente en los debates sobre la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad a lo largo de la historia. Este artículo, aborda la evolución de la jornada laboral por ley en España y las implicaciones de reducirla, situándola en un contexto comparativo con otros países de la OCDE. La idea de disminuir las horas de trabajo ha sido impulsada por diversas motivaciones, algunas de dudoso mérito, desde la búsqueda de un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal hasta el intento de repartir mejor el empleo y reducir el desempleo o de incrementar así la productividad.

En España, la jornada laboral está regulada legalmente con un máximo de 40 horas semanales en promedio anual, aunque la distribución de estas horas puede variar según acuerdos colectivos específicos. La negociación colectiva desempeña un papel crucial en la determinación y adaptación de la jornada laboral, permitiendo una mayor flexibilidad para ajustarse a las necesidades de los sectores y empresas. Los convenios colectivos pueden acordar reducciones en la jornada máxima legal y establecer horarios más cortos, típicamente entre 37 y 38 horas semanales, siempre en función de la productividad y las particularidades de cada sector. Además, la negociación colectiva facilita la distribución irregular de la jornada, permitiendo adaptar las horas de trabajo a la demanda y la producción, lo que aporta una mayor flexibilidad tanto para empleadores como para trabajadores. Este enfoque negociado permite ajustes más precisos y efectivos, alineando los intereses de ambas partes y promoviendo un equilibrio entre la eficiencia empresarial y las condiciones laborales.

En España, la duración de la jornada laboral ha experimentado cambios significativos, reflejando tendencias internacionales y adaptaciones a las circunstancias económicas nacionales. En la primera parte del artículo presentamos un análisis empírico de las horas trabajadas, comentando las diferencias existentes por género, tipos de contrato y sectores económicos, proporcionando así una visión integral de cómo ha evolucionado el tiempo de trabajo en el país.

En la segunda parte, el artículo examina la regulación vigente de la jornada laboral en España y discute las propuestas actuales de reducción de la jornada máxima legal, evaluando sus posibles efectos económicos, jurídicos y sociales.

El artículo está organizado de la siguiente manera: comienza con una introducción que contextualiza el tema y plantea los objetivos del estudio. A continuación, se presenta un análisis de la evolución empírica de la jornada laboral en España, comparada con otros países de la OCDE. Se analiza también la regulación vigente de la jornada laboral en el país, y se examinan las implicaciones y los posibles efectos de las propuestas de reducción de la jornada laboral máxima. Finalmente, el artículo concluye con recomendaciones y propuestas basadas en la evidencia para avanzar en la reducción de la jornada laboral de manera sostenible y equitativa siempre que las partes implicadas así lo deseen. Esperamos que nuestra aportación, empírica, valorativa y propositiva, sea útil en el actual contexto del diálogo social y propuesta política sobre esta cuestión de enorme relevancia laboral y económica.

2. Evolución Empírica de la Jornada Laboral

2.1. Horas trabajadas en España y en perspectiva comparada

Como se puede ver en la Tabla 1, en la mayoría de los países de la OCDE, el límite legal de horas semanales normales está fijado en 40 horas semanales, sobre la base de una semana laboral de cinco días y jornadas de ocho horas.

Aunque el límite máximo legal no se ha modificado, la mayoría de los países de la OCDE, han experimentado una bajada en el número promedio de horas semanales trabajadas desde los años 80s. Un descenso sistemático (ver Gráfico 1) en media para todos los países de la OCDE, partiendo de 38,7 en 1987 hasta las 37,2 del año 2022. En España la caída ha sido desde las 41,7 de 1987 hasta las 37,7 horas trabajadas de 2022, situándose ligeramente por encima de la media de la OCDE, y de países como Italia (37,3) y Francia (37,1). Es interesante ver como en España siempre se ha trabajado más horas que en Alemania o Italia, pero menos que en Francia o Portugal.

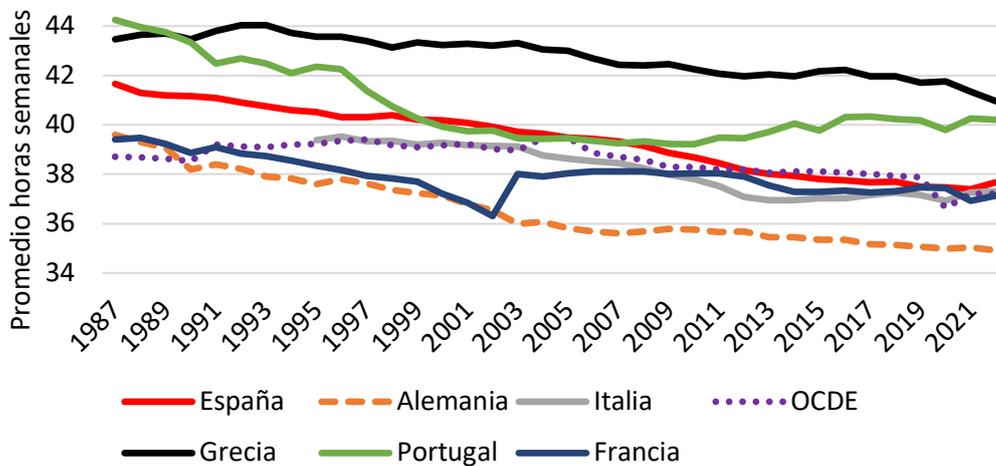
Tabla 1. Contenido detallado sobre los límites legales y negociados del horario normal

País	Horario semanal normal	Horario semanal normal negociado
Australia	38	38
Austria	40	38.8
Bélgica	38	37.8
Canadá	40	N/A
Chile	45	N/A
Colombia	48	N/A
República Checa	40	38
Dinamarca	Sin límite legal	37
Estonia	40	N/A
Finlandia	40	38
Francia	35	35.6
Alemania	Sin límite legal	38.2
Grecia	40	40
Hungría	40	N/A
Israel	42	42
Italia	40	38
Japón	40	38
Corea	40	40
Letonia	40	N/A
Lituania	40	N/A
México	48	N/A
Países Bajos	Sin límite legal	37.4
Nueva Zelanda	40	40
Noruega	40	37.5
Polonia	40	N/A
Portugal	40	39.4
República Eslovaca	40	39
Eslovenia	40	N/A
España	40	38.2
Suecia	40	37.1-40
Suiza	Sin límite legal	42
Turquía	45	N/A
Reino Unido	Sin límite legal	N/A
Estados Unidos	40	N/A

Fuente. OECD Policy Questionnaire on Working Time Regulation, 2020, disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c18a4378-en/index.html?itemId=/content/component/c18a4378-en#component-d1e45447>

Nota: N/A: no aplica.

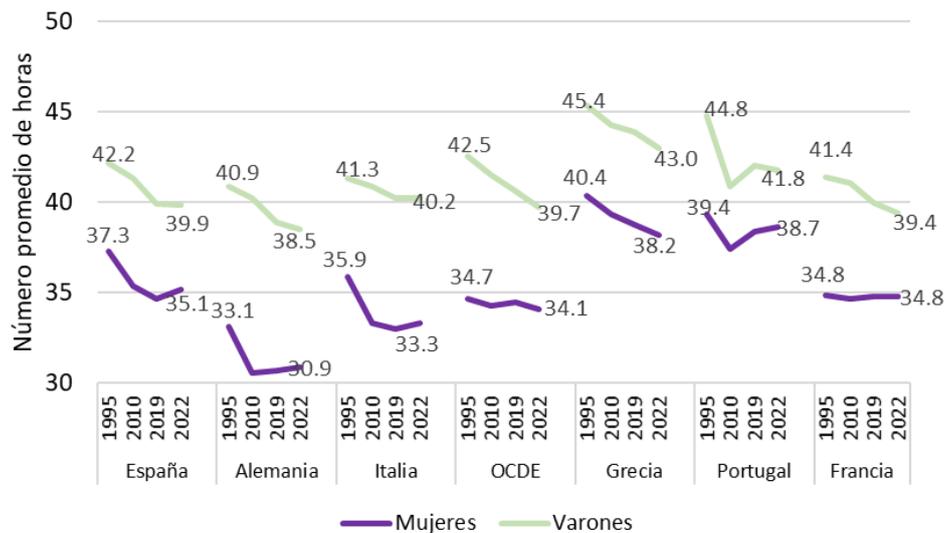
Gráfico 1: Promedio de horas semanales habituales trabajadas en el puesto de trabajo principal. Países seleccionados OCDE. 1987-2022.

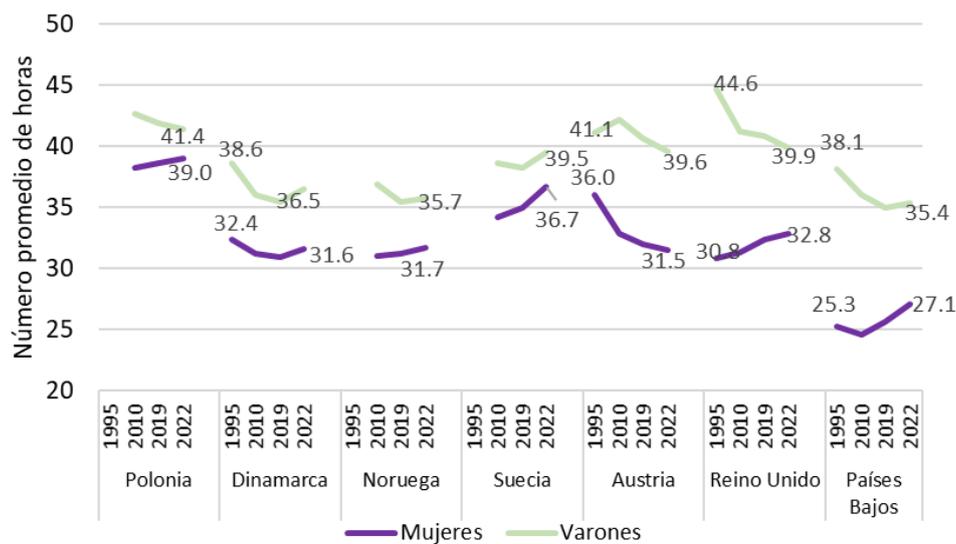


Fuente: en base a OECD stat.

Si analizamos las horas trabajadas semanales por sexo podemos ver a simple vista que los varones trabajan más cantidad de horas que las mujeres. En el promedio de la OCDE, los hombres trabajan 39,7 horas y las mujeres 34,1 horas semanales. Por países, los hombres que más trabajan son los griegos (43 horas), los portugueses (41,8 horas) y los polacos (41,4 horas) y los que menos trabajan son los nórdicos (principalmente daneses (36,5 horas), y noruegos (35,7 horas) y los holandeses (35,4 horas). En el caso de España, los hombres trabajan en promedio 39,9 horas semanales, mientras las mujeres trabajan 35,1 horas. Asimismo, dentro de los países seleccionados de la OCDE, las mujeres que más trabajan son las polacas (39 horas), las portuguesas (38,7 horas), las griegas (38,2 horas) y por último las suecas (36,7 horas), superando al promedio de la OCDE. Y, por otra parte, las que menos trabajan son las holandesas con un promedio de horas semanales habituales de 27,1, seguidas por las austríacas (31,5 horas), las danesas (31,6 horas), las noruegas (31,7 horas) y las inglesas (32,8 horas).

Gráfico 2: Promedio de horas semanales habituales trabajadas en el puesto de trabajo principal por sexo. Países seleccionados OCDE. 1995, 2010, 2019 y 2022.





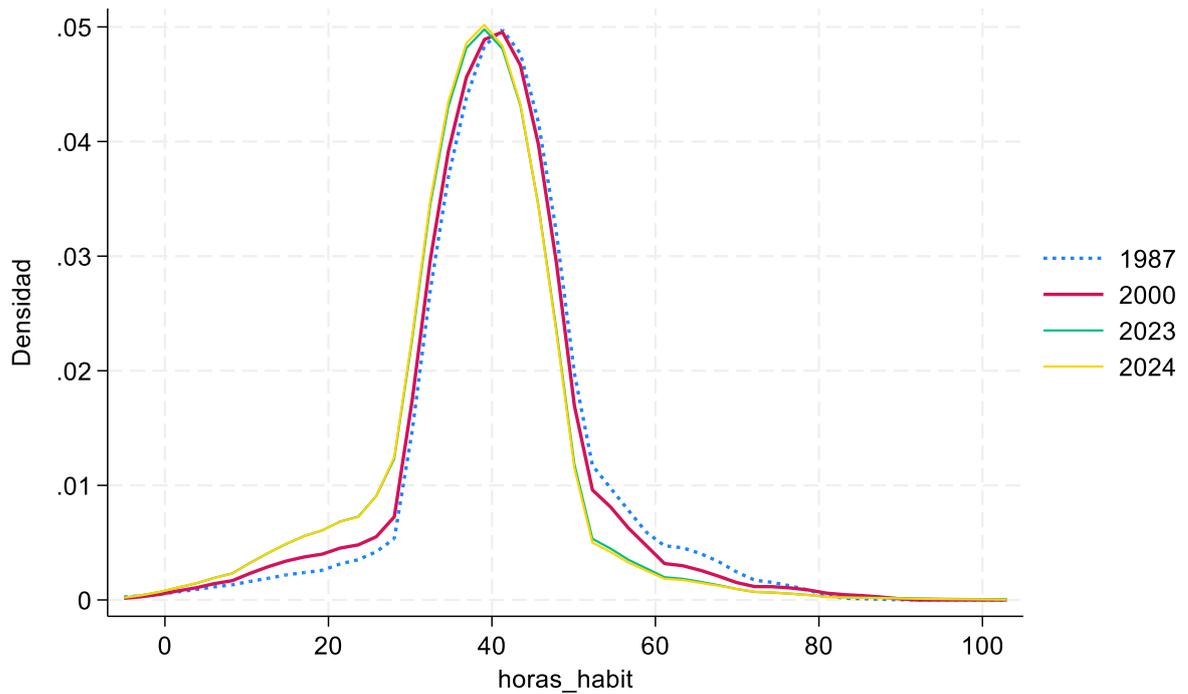
Fuente: en base a OECD stat.

En muchos casos la reducción de las horas trabajadas en promedio viene generado por un mayor número de trabajadores con contratos a tiempo parcial. En el apéndice tenemos un análisis del tiempo parcial y vemos como como en los países de la OCDE, el número de horas trabajadas semanales en jornada parcial es de 16,2 para el año 2022 descendiendo 5 décimas con respecto a 1995 (Gráfico 4). España se encuentra bastante por encima de la media de la OCDE , en una posición similar a la de Austria y Portugal (16-17 horas semanales).

En el Apéndice miramos en mucho más detalle cómo es la jornada laboral en España. En concreto analizamos cómo es la jornada laboral a nivel sectorial, por tipo de jornada (parcial o completa), y por características del trabajador (sexo, edad y nivel educativo). Comenzamos analizando la evolución de las horas semanales habituales medias en el puesto de trabajo principal por sexo (Gráfico 6). A simple vista se puede apreciar la importante reducción de horas habituales en España desde el año 1987 hasta la actualidad, tanto para varones como para mujeres. **En 1987T2 las horas trabajadas habituales para el total de ocupados eran de 41,5, siendo mayores las horas trabajadas en los varones, 42,6, y menor en las mujeres, 38,9. En la actualidad, en el primer trimestre 2024, las horas trabajadas habituales para el total de ocupados es de 37,6 horas, 3,9 horas menos que en 1987T2. En el caso de las mujeres es de 35,2 horas, con una caída de 3,7 horas con respecto a 1987T2 y de los varones de 39,7 horas, reduciéndose en 2,9 horas durante el mismo periodo.** Por último, creemos que interesante analizar la distribución de las horas trabajadas habituales a través de la función de densidad de Kernel en el periodo 1987-2024 (Gráfico

13). Como se puede ver en el gráfico hay un desplazamiento de toda la distribución de horas trabajadas hacia la izquierda, indicando claramente una reducción de horas trabajadas a lo largo del periodo.

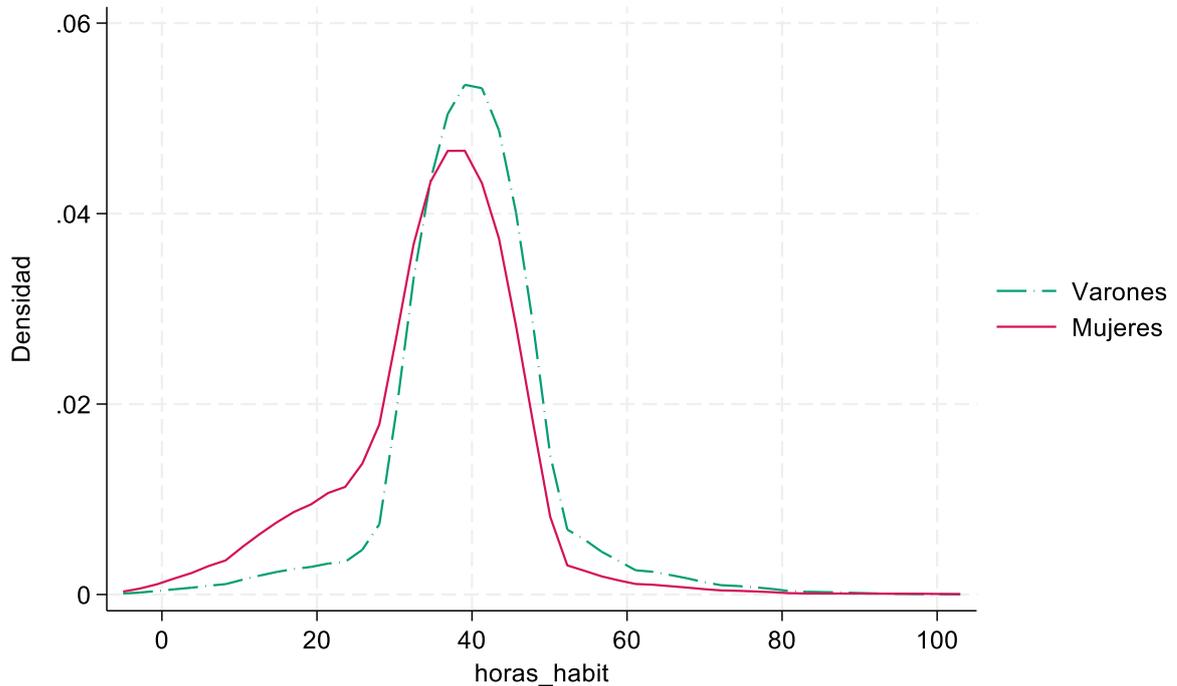
Gráfico 13. Distribución de las horas semanales habituales trabajadas en el puesto de trabajo principal. Segundo trimestre 1987, 2000 y 2023 y primer trimestre 2024. España



Fuente: en base a microdatos de la EPA, INE.

Otro hecho interesante es analizar las distribuciones de horas trabajadas por sexo (Gráfico 14). Como se puede ver, las mujeres tienen un mayor número de contratos de corta duración que los hombres.

Gráfico 14. Distribución de las horas semanales habituales trabajadas en el puesto de trabajo principal. Primer trimestre 2024. Varones y mujeres. España



Fuente: en base a microdatos de la EPA, INE.

En resumen, como acabamos de ver, según los datos de la EPA encontramos que la jornada laboral media en España ha pasado de las 41,5 horas de 1987 hasta las 37,6 horas trabajadas actuales, situándose ligeramente por encima de la media de la OCDE. Los hombres han pasado de 42,6 horas a 39,7 horas, mientras que las mujeres han pasado de las 38,9 a las 35,2 horas semanales. **Es decir, se ha producido una caída de prácticamente 4 horas semanales en 3 décadas: 2,9 horas para los hombres y de 3,7 para las mujeres.** A nivel sectorial, aunque han caído en todos, la agricultura continúa siendo el sector con jornadas más largas, por encima de las 42 horas, y los servicios con las jornadas más cortas ligeramente por encima de las 36 horas. Las horas semanales trabajadas por nivel educativo alcanzado han convergido hasta situarse en el mismo nivel.

2.-Regulación vigente de la jornada laboral en España

2.1. La jornada laboral máxima legal vigente

La directiva europea 2003/88 establece una jornada laboral máxima de *48 horas semanales* que puede ser distribuida en medias con módulos mensuales, cuatrimestrales, semestrales o

excepcionalmente anuales. La norma europea garantiza, a su vez, el derecho de los trabajadores a pausas diarias, el descanso de al menos 11 horas entre jornadas laborales y el descanso semanal de al menos un día. Los Estados miembros de la Unión Europea tienen que respetar estos límites y pueden reducir esta jornada máxima legal o ampliar estos derechos de descanso.

En este marco europeo, la regulación laboral española establece:

- una **jornada laboral máxima legal de 40 horas semanales de media en cómputo anual**, lo que la jurisprudencia estima en *1.826* horas anuales (art. 34.1 ET). Por tanto, reduce de *48 a 40* horas semanales,
- pero utiliza **el módulo de distribución media anual**, que es excepcional en la norma europea, lo que ofrece una enorme flexibilidad a la negociación colectiva en el diseño de jornadas semanales.
- además, quedan respetados y mejorados en la regulación española los derechos de descanso europeos con pausas diarias de al **menos 15 minutos cada 6 horas** (art.34.4 ET), **12 horas de descanso entre jornadas laborales** (art.34.3 ET) y el **descanso semanal de día y medio** (art.37.1 ET).

Es importante resaltar que desde el inicio de la Democracia solo se ha realizado una reforma que afecto a la jornada máxima. **En el año 1983 la jornada laboral máxima se redujo de 43 a 40 horas semanales.** A partir de entonces **las reformas, iniciadas en 1994, han ido incorporando una gran flexibilidad a la distribución horaria mediante la negociación colectiva.**

En concreto, los convenios colectivos pueden reducir esta jornada máxima legal y cuantificar anualmente menos de 1.826 horas anuales (art. 34.1 ET). Además, los contratos de trabajo individuales pueden, a su vez, reducir la jornada máxima convencional (art.34.1 y 3.1.c ET) manteniendo las retribuciones correspondientes. La jornada máxima legal o la reducida convencional divide los contratos de trabajo en tiempo completo y parcial.

Los **contratos de trabajo a tiempo completo** (art.34.1 ET) tienen la jornada laboral máxima legal o, en su caso, reducida convencional con las correspondientes tablas y estructuras salariales del convenio colectivo aplicable. Estos trabajadores a tiempo completo pueden pactar con la empresa horas extraordinarias con un límite de 80 horas anuales si son

retribuidas o sin límite alguno si se compensan con descanso retribuido en períodos de cuatro meses (art.35 ET). Las jornadas extraordinarias pactadas compensadas con descanso ofrecen una gran flexibilidad en el tiempo de trabajo.

Los **contratos a tiempo parcial** (art.12 ET), siempre voluntarios con pactos entre empresa y trabajador, tienen jornadas laborales inferiores a la máxima legal o a la reducida convencional y tienen un régimen jurídico singular de jornada y retribución proporcional por horas de trabajo conforme al convenio colectivo aplicable. Estos trabajadores a tiempo parcial pueden pactar con la empresa horas complementarias, a disposición de la empresa, y voluntarias, cuando sea necesario, en un régimen jurídico singular.

2.2 La reducción de la jornada laboral máxima legal y su distribución horaria flexible por la Negociación Colectiva

Como ya hemos comentado, la negociación colectiva puede reducir la jornada laboral máxima legal de 40 horas semanales de media en cómputo anual. Y, especialmente, pueden distribuir de manera muy flexible las jornadas laborales semanales calculadas de promedio en cómputo anual.

Sobre esta cuantificación anual de jornada máxima, los convenios colectivos tienen todo el papel en la **distribución horaria, utilizando parámetros diarios, semanales, mensuales o de varios meses, de manera regular o irregular** (art.34.1 ET). La jornada diaria máxima legal de **9 horas diarias** es, así, disponible y ampliable por los convenios colectivos (art.34.3 ET). Si la negociación colectiva no distribuye de manera irregular la jornada máxima, la empresa tiene derecho a disponer por trabajador de un **10 por 100 anual de horas ordinarias (182 horas)** con un preaviso de *cinco días* (art.34.2 ET) en función de las necesidades de producción y demanda.

La jurisprudencia permite también a los convenios colectivos articular **bolsas flexibles de horas retribuidas, entre la jornada máxima legal (1826 horas anuales) y la reducida convencional**, con, de nuevo, fórmulas adaptadas a las necesidades de producción y demanda, sin ser horas extraordinarias. Ello permite adecuar mejor el tiempo de trabajo a las exigencias productivas de cada momento.

La cuantificación anual de la jornada máxima y, en estos términos, su distribución horaria flexible, irregular o a través de bolsas de horas, mediante la negociación colectiva dota al sistema de una gran flexibilidad en tiempo de trabajo.

En el marco de la directiva europea 2019/1158, el **factor social de la conciliación familiar** está muy presente con jornadas reducidas (art.37.6 ET) y adaptadas (art.34.8 ET), que responden a esta finalidad. Las **personas trabajadoras tienen reconocido un derecho de adaptación horaria de su jornada laboral por conciliación familiar que se desarrolla por la negociación colectiva o, en su defecto, abre procedimientos de solicitud individual para lograr pactos con la empresa.**

Es decir, la jornada máxima anual vigente de 40 horas de media semanal, 1826 horas anuales, se desenvuelve en este sistema normativo con un papel esencial de la negociación colectiva en su reducción y desarrollo de la distribución horaria flexible y el reconocimiento, legal y convencional, de consolidados derechos de conciliación familiar de las personas trabajadoras.

2.3. La reducción actual de la jornada máxima en los convenios colectivos

Sin cambio normativo alguno, con la Ley vigente, antes brevemente expuesta y tal como hemos visto en la sección 2, la negociación colectiva, gracias a esta flexibilidad horaria, está ya en una tendencia de **reducción de la jornada máxima convencional**, si la productividad, el sector y la forma de trabajar lo permiten con viabilidad empresarial.

En concreto, los convenios colectivos suelen reducir en España la jornada completa a **medias anuales entre 37/38 horas semanales, entre 1.752 y 1.700 horas anuales**, con fórmulas de *distribución irregular flexible* en función de las necesidades de producción y demanda de los sectores y empresas.

Para complementar la información sobre España en el apéndice se analizan las jornadas laborales pactadas en los convenios colectivos. La estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social ofrece información variada sobre los convenios registrados por año de efectos económicos, el total de empresas, los trabajadores afectados y la jornada media pactada (horas por año).

Según el seguimiento realizado por la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos del sector privado² se desprende que los convenios **colectivos sectoriales tienen medias en torno a 1.740 horas anuales – 38 horas semanales – y los de empresa en torno a 1.700 horas anuales – 37 horas semanales -**. Un informe reciente de CC.OO³ cuantifica en 2023 la jornada media de los convenios colectivos sectoriales en 1.751 horas anuales y los de empresa en 1.699 horas anuales. La realidad del personal laboral las Administraciones Públicas, lejana a las 40 horas de referencia semanal del art.34.1 ET, muestra incluso reducciones mayores con experiencias acordadas con los sindicatos de jornadas semanales de 35 horas promediadas.

Por tanto, **la autorregulación colectiva**, con la virtud del acuerdo entre la parte sindical y empresarial, **ya camina, desde la lógica de la racionalidad económica y productiva, hacia una reducción del tiempo de trabajo acorde con la viabilidad empresarial y la productividad**. La reducción de la jornada máxima legal del art. 34.1 ET y estos márgenes de flexibilidad desde la referencia de la jornada convencional suele operar de manera eficiente y acorde con las necesidades de producción, en marcos que tienen muy en cuenta la organización de las empresas, la productividad y la conciliación familiar de las personas trabajadoras.

3.- Cómo avanzar en la reducción de la jornada laboral: ¿Reducción a través de Ley o dejarlo a la Negociación Colectiva?

3.1. La propuesta política de reducción de la jornada máxima legal vigente

El actual Gobierno de coalición PSOE/SUMAR **prevé reducir la jornada máxima legal a 38,5 horas semanales en 2024 y 37,5 horas semanales en 2025**, sin reducción salarial, modificando, en consecuencia, el vigente art.34.1 ET. Sobre esta base, el acuerdo prevé que se abrirá un proceso de Diálogo Social para seguir avanzando en la reducción de la jornada máxima legal teniendo en cuenta los sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.

² Ver Boletín CCNC de Diciembre 2023, con referencias medias de jornada anual de 2019 a 2023 que se mueven en estas cuantificaciones, acceso web CCNC.

³ Informe CC.OO *evolución de los salarios y tasa de cobertura*, Diciembre 2023, en web confederal CC.OO

Esta propuesta política del Gobierno es resultado de un debate sobre la reducción de la jornada máxima legal presente en el programa electoral de SUMAR. Del lado sindical, los servicios de estudios de UGT tienen elaborado un documento con una propuesta de reducción de la jornada legal máxima a 32 horas sin disminución salarial, con una implementación consensuada y progresiva en el marco del Diálogo Social y la Negociación Colectiva. Los análisis sindicales de CC.OO también apoyan reducir la jornada máxima legal en línea con la propuesta gubernativa. Del lado patronal, la CEOE-CEPYME ha transmitido públicamente su oposición a esta reducción generalizada de la jornada máxima legal, sin dejar de subrayar el papel esencial de la negociación colectiva en para adecuar el tiempo de trabajo a las necesidades productivas.

Si el actual Gobierno de coalición llega a un acuerdo interno y consigue la necesaria mayoría parlamentaria, la jornada máxima legal puede, en consecuencia, reducirse de las vigentes 40 horas semanales a las 38,5 y 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual. **Bastaría, técnicamente, con reproducir estas cifras en el art.34.1 ET, quedando a partir de 2025 la jornada máxima legal en 37,5 horas de promedio en cómputo anual.**

En concreto, siguiendo el ya mencionado Informe de CC.OO, se pasaría de las actuales 1.826 horas anuales a 1.758 horas anuales en 2024 (38,5 media semanal) y 1.712 horas en 2025 (37,5 media semanal). Esta cuestión está, de hecho, ahora en la mesa de Diálogo Social con las organizaciones sindicales (UGT y CC.OO) y patronales (CEOE-CEPYME) más representativas estatales, manteniéndose por el momento el cómputo anual del art.34.1 ET, a distribuir por la negociación colectiva de manera flexible, si la jornada legal es finalmente reducida.

El marco del debate es, por tanto, la cuantificación de la jornada máxima legal del art.34.1 ET, de las 40 horas semanales a las 38,5 horas o 37,5 horas semanales en cómputo anual, sin que parezca estar en cuestión ni el módulo temporal de referencia, el año, ni el papel relevante que otorga el art. 34.1 y 2 ET a la negociación colectiva en la distribución flexible de las jornadas ordinarias semanales. No se están planteando reformas que sigan la referencia de jornada semanales de cuatro días o que obliguen a los convenios colectivos a una distribución estática por semanas o días, ni siquiera por módulos de referencia mensuales, cuatrimestres

o semestres, que es el marco de la directiva europea 2003/88, que, recordemos, establece el módulo anual como excepcional.

La reforma debería ir acompañada de un **régimen jurídico de transitoriedad**. Parecería razonable que la reducción de la jornada laboral máxima legal se aplicara sólo cuando los convenios colectivos afectados terminaran su vigencia para renegociarlos en un nuevo marco legal. Si no se establece esta transitoriedad automáticamente quedarían reducidas las jornadas de los convenios colectivos vigentes afectados, generando un desequilibrio negocial.

3.2. El impacto directo y colateral de la hipotética reducción de la jornada máxima legal

Lo que se pretende ahora, con la propuesta política de reducción de la jornada máxima legal de 40 a 38,5 o 37,5 horas semanales en cómputo anual, es intervenir desde la Ley en la constatada tendencia de la negociación colectiva, implicando también a empresas y trabajadores con convenios colectivos coincidentes con la vigente jornada legal del art.34.1 ET o incidiendo en escenarios de vacío convencional. Los convenios colectivos con jornadas anuales de o inferiores a 38,5 y 37,5 horas semanales de media no quedarían afectadas por la intervención legal. En virtud del sometimiento de la negociación colectiva a la Ley imperativa (art.85.1 ET), siendo la jornada máxima del art.34.1 ET de esta naturaleza, los **convenios colectivos con jornadas anuales entre 40 y 38,5 y 37,5 horas semanales de media sí quedarían afectados por la intervención legal**, con un incremento indirecto de salarios. La jurisprudencia constitucional de la reducción de la jornada máxima legal de 1983 confirma el sometimiento sobrevenido de las cláusulas convencionales a este tipo de cambio normativo, a no ser que se establezca legalmente alguna transitoriedad explícita vinculada a la paulatina finalización de la vigencia de los convenios afectados. Esta transitoriedad jurídica, como ya hemos afirmado, es la vía más razonable.

Se abren tres escenarios que afectan a distintos tipos de trabajadores que se verán afectados si se aprueba la reducción de la jornada máxima legal hasta las 37,5 horas:

- **Escenario 1: trabajadores sujetos a convenios colectivos con jornadas laborales iguales o inferiores a 37,5 horas** semanales de promedio anual calculadas en 1.712 horas anuales que no quedarían afectados por la medida y continuarían sus

jornadas ordinarias actuales, ya sea en el sector privado como en el personal laboral de las Administraciones Públicas. No quedaría afectados sus sistemas de distribución horaria. Aunque sí se reduce la posibilidad de crear bolsas de horas flexibles en la diferencia entre la jornada legal y convencional.

- **Escenario 2: trabajadores sujetos a convenios colectivos con jornadas laborales inferiores a 40 horas semanales pero superiores a 37,5 horas** de promedio anual calculadas en 1.712 horas anuales. Estos trabajadores verían reducida su jornada ordinaria en esa parte proporcional de diferencia con la nueva jornada máxima legal. Se alteran los sistemas de distribución horaria pactados que deberían ser revisados. Se suprimen ya las bolsas de horas flexibles al quedar absorbida la diferencia legal. Aunque son muy pocos, los trabajadores a tiempo parcial con entre 39 y 37,5 horas pactadas semanales pasarían a ser trabajadores a tiempo completo en una novación contractual.
- **Escenario 3: trabajadores sujetos a convenios colectivos que se remiten a la jornada máxima legal de 40 horas semanales o supuestos con vacío convencional.** Estos trabajadores verían reducida su jornada ordinaria hasta 1.712 horas anuales. Nuevamente, quedan afectados los sistemas de distribución horaria. Los trabajadores a tiempo parcial entre 39 y 37,5 horas semanales pasarían a ser trabajadores a tiempo completo en una novación contractual.

En base a los últimos datos de la EPA (primer trimestre 2024) podemos calcular el número de ocupados que trabajan más de 37,5 horas semanales habituales según diversas características sociodemográficas. **El número total de ocupados que trabajan más de 37,5 horas semanales asciende a 14.210.792 personas, que representan cerca del 67% del total de ocupados** (Tabla 2). Por sexo, vemos que en el grupo de varones hay un porcentaje mayor de ocupados que trabajan más de 37,5 horas semanales, un 79% mientras que, en las mujeres, el 53% trabaja más de 37,5 horas semanales habituales. Por grupos de edad, a excepción del grupo de 65 años o más, se observa que la proporción de personas que trabajan más de 37,5 horas en cada grupo etario es bastante similar, entre el 63%-69%. Asimismo, a nivel educativo, en los grupos de personas con un nivel formativo menor, el porcentaje de ocupados que trabajan más de 37,5 horas semanales se eleva en cada grupo, siendo el nivel primario, donde hay más personas ocupadas trabajando más de 37,5 horas semanales (78%). Por último, por tipo de sector, en la construcción, el 93% de los ocupados trabajan más de 37,5 horas semanales, seguido de la industria, un 91% del total de ocupados

de ese sector, el sector agrícola con un 87% y la rama de servicios con menos cantidad de ocupados que trabajan más de 37,5 horas (59%).

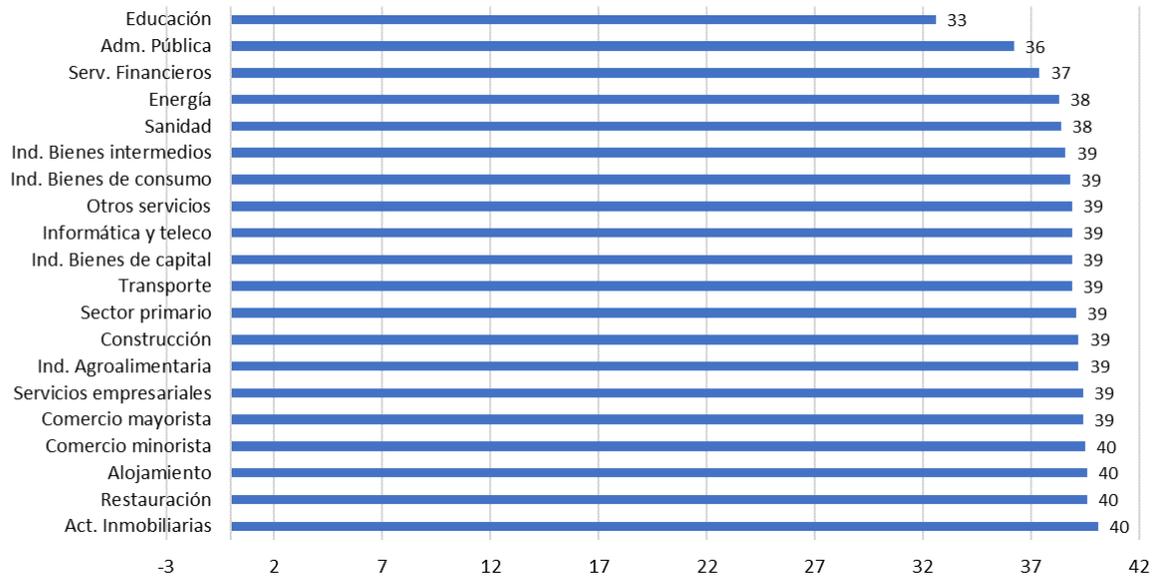
Tabla 2: Número de ocupados que trabajan más de 37,5 horas habituales semanales por sexo, edad, nivel educativo y sector. Primer trimestre 2024. España

Características	Número de ocupados	
	Más de 37,5 horas	% respecto total ocupados en cada característica
Varón	8.973.626	79%
Mujer	5.237.166	53%
16-34	3.467.181	66%
35-44	3.648.949	69%
45-54	4.296.017	69%
55-64	2.610.148	63%
65 o más	188.497	56%
Primaria o menos	743.930	78%
Primera etapa secundaria	4.002.428	75%
Segunda etapa secundaria	3.362.846	67%
Estudios superiores	6.101.588	61%
Agricultura	665.299	87%
Industria	2.570.933	91%
Construcción	1.311.742	93%
Servicios	9.662.818	59%

Fuente: en base a microdatos de la EPA, INE.

Por otro lado, podemos ver a través de los datos del Registro de Convenios las horas semanales por convenio sectorial del año 2023 (Gráfico 21). Las actividades inmobiliarias, restauración, alojamiento y comercio minorista son las que más horas semanales registran, 40 horas semanales, y las que menos, los sectores de educación, 33 horas, administración pública, 36 y servicios financieros, 37 horas.

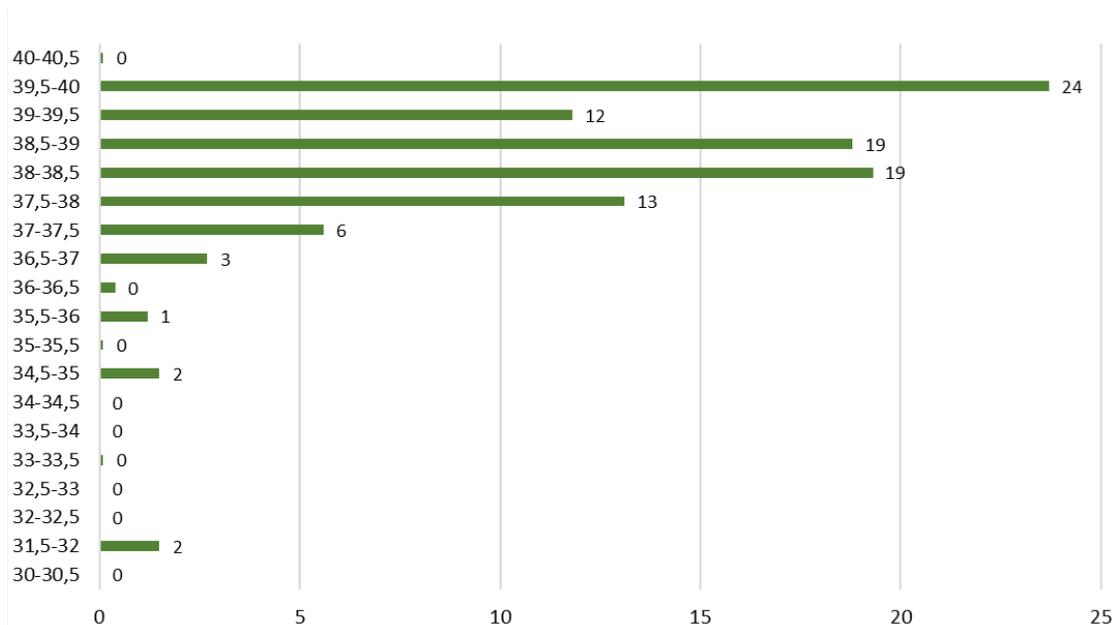
Gráfico 21: Jornada semanal por convenio sectorial. Horas semanales. España. 2023



Fuente: En base a Registro de Convenios.

En el Gráfico 22, se puede ver que el porcentaje de ocupados cubiertos por convenio que trabajan más de 37,5 horas asciende al 74% en el año 2023, porcentaje bastante similar a los cálculos realizados a través de la EPA pero para el primer trimestre de 2024.

Gráfico 22: Distribución de ocupados según jornada semanal por convenio. Porcentaje de ocupados cubiertos por convenio. España. 2023



Fuente: En base a Registro de Convenios.

En los escenarios 2 y 3 de impacto planteados, la medida obligaría a una adaptación de las tablas salariales de muchos convenios colectivos, fijadas por unidad de tiempo, puesto que va asociada a un mantenimiento retributivo. Es obvio que ello **supondría un incremento de costes desvinculado de la productividad y fruto de la intervención legal**. Pero también en el **escenario 1 se generaría un efecto de negociación al alza de los salarios por arrastre con las reducciones de jornadas del resto de trabajadores con mantenimiento retributivo**.

En resumen, la medida cambiaría el marco de la negociación colectiva en la correlación tiempo de trabajo y salario, ya sea en la transitoriedad propuesta hasta que los convenios afectados fueran perdiendo vigencia, ya sea en las siguientes renovaciones de convenios colectivos. Es una medida de gran impacto pues afectaría a 67% de los ocupados según los datos de la EPA o al 74% de los trabajadores según las estadísticas de convenios. La medida, por tanto, supone encarecer los costes laborales en muchos sectores y con mayor intensidad en sectores donde la productividad es, en sí misma, el tiempo de trabajo, con convenios colectivos coincidentes con las 40 horas semanales en cómputo anual o en cuantificación superior a las rebajas propuestas. Según la estadística de convenios, cerca de un 25% de los trabajadores estaría en esta última categoría.

4.3. Efectos Económicos de la reducción de la jornada máxima por imperativo legal

La jornada laboral ha experimentado una reducción significativa a lo largo de la historia, reflejando cambios económicos, tecnológicos y sociales. A partir de los movimientos obreros y la intervención estatal, se empezaron a establecer límites legales a la duración del trabajo, culminando en la adopción de la jornada media semanal de ocho horas a principios del siglo XX y el reconocimiento generalizado de los derechos de descanso entre jornadas, semanal y vacaciones anuales retribuidas en los países occidentales avanzados. Cada revolución industrial ha venido acompañada por una reducción de la jornada laboral. En las últimas décadas, la digitalización y el avance tecnológico han reconfigurado el concepto tradicional de jornada laboral, permitiendo modalidades más flexibles. El avance tecnológico, permite aumentar la productividad o producir más y mejores bienes y servicios con menos horas de trabajo, lo que facilita la reducción de la jornada. Lógicamente si los trabajadores son capaces de producir lo mismo, pero con menos horas, gracias a la mejora de la productividad, podrán

dedicar más tiempo a disfrutar del ocio y de un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal

Como muestran entre otros Andrés y Doménech (2020) y Bick, Fuchs-Schündeln y Lagakos (2018), existe una clara correlación entre la reducción de la jornada laboral y la mejora de la productividad tanto en el tiempo como en el espacio. Existe consenso entre los economistas sobre la dirección, al menos dominante, de la causalidad en esta correlación. El crecimiento de la productividad nos hace más ricos y nos lleva a demandar, entre otras cosas, más tiempo de ocio y, por tanto, una jornada laboral más corta. En la dirección contraria, sin embargo, el efecto no es ni automático ni universal. Hay circunstancias y ocupaciones en las que una jornada más corta puede traducirse en una mejora de la productividad, aunque no necesariamente de la misma magnitud, pero también hay muchas otras en las que esto no es cierto.

De entrada, por tanto, cabe esperar que una reducción forzosa de la jornada laboral manteniendo los salarios constantes, como propone el Gobierno, suponga una subida de los costes salariales unitarios que podría tener efectos adversos sobre la competitividad de las empresas y la evolución del empleo y el PIB. Se espera, además, que los efectos adversos de esta medida sean mayores en las empresas más pequeñas, donde las indivisibilidades son más importantes, y en determinados sectores (como el turismo, la hostelería y el comercio) en los que la relación presencial de los trabajadores con los clientes es imprescindible y los ritmos de producción son difíciles de alterar. Esto podría ser especialmente problemático para las pequeñas y medianas empresas que tienen márgenes de beneficio más ajustados. Finalmente, las empresas que operan en mercados globales pueden afrontar desventajas competitivas si su coste laboral aumenta en comparación con aquellos en países con jornadas laborales más largas.

En resumen, la reducción de la jornada laboral puede tener muchos beneficios potenciales, pero es importante considerar cuidadosamente los posibles riesgos y desafíos. La implementación exitosa de estas políticas requiere una planificación cuidadosa, flexibilidad y posiblemente medidas compensatorias para mitigar los efectos negativos.

Distintos países en el pasado han implementado medidas para reducir la jornada laboral con el objetivo de repartir el empleo. Existe una amplia evidencia empírica que muestra como en

diversos países esta reducción de la jornada laboral no contribuyó a incrementar el nivel de empleo (Hunt (1999) para Alemania, Crépon y Kramarz (2002) y Estevão y Sá (2008) para Francia, Raposo y van Ours (2010) para Portugal, entre otros). El impacto en dichos trabajos sobre la productividad no es concluyente.

Además, recientemente para España, Arellano, García y Ulloa (2023) encuentran que en ausencia de medidas compensatorias que alivien el aumento estimado de los costes laborales, la reducción de la jornada laboral impuesta por la ley restaría en torno a 6 décimas de crecimiento medio anual del PIB durante dos años y de 8 décimas de crecimiento al empleo. Por otro lado, EXCELTUR (2024) ha realizado un análisis detallado sobre el impacto de la reducción de la jornada laboral máxima legal en las empresas de actividades relacionadas con el turismo. Los resultados obtenidos son preocupantes. El sector turístico se va a ver fuertemente afectado por esta medida, pues trabajan 2,2 millones de asalariados de los cuales 1,2 millones tienen una jornada superior a las 37,4 horas semanales. Estiman que la medida supondría una reducción de 5,7 millones de horas semanales que obligaría a suplirlas automáticamente con un coste anual de 2.348 millones de euros. Además, consideran que la medida aumentará un 4,9% los costes laborales totales de las empresas turísticas y reducción media del 8,1% de sus beneficios anuales.

En definitiva, existen beneficios potenciales tanto para los trabajadores como para las empresas de la reducción de la jornada laboral cuando esta viene acompañada de una mejora previa de la productividad. En este caso las empresas pueden producir lo mismo con menos horas trabajadas y los trabajadores pueden aumentar sus horas dedicadas al ocio. Pero también, como hemos expuesto anteriormente existen riesgos de imponer la reducción de la jornada laboral cuando no se han producido dichas mejoras en la productividad. También hemos visto como la legislación laboral española tiene suficiente flexibilidad para modificar la jornada laboral máxima a través de la Negociación Colectiva. Es decir, si hay acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, estos pueden situar la jornada máxima en donde deseen. Es **fácilmente entendible que cuando se produce un acuerdo entre las partes para reducir la jornada laboral es porque ambas ganan con dicha reducción y por lo tanto se eliminan los riesgos comentados**. Pero imponer por Ley y de manera generalizada una reducción de la jornada laboral, como se está proponiendo, tiene efectos jurídicos y económicos relevantes que deben ser, al menos, valorados, más aún

cuando parece acreditado que ello no va conllevar automáticamente un incremento de productividad en determinados sectores.

Reducir, como se propone, la jornada máxima legal del art.34.1 ET puede reconfigurar de manera restrictiva el tiempo de trabajo efectivo (art.34.5 ET), con tendencias convencionales o criterios empresariales que excluyan las pausas diarias y los permisos retribuidos (art.34.4 y 37.3 ET) dentro de su cómputo para compensar la disminución de horas laborales, pues es cuestión abierta e interpretable, o provocar tendencias convencionales a **excluir del mismo tiempos de disponibilidad, espera o guardia no presencial en determinados trabajos**. Puede, a su vez, **debilitar la desconexión digital** (art.88 Ley 3/2018) en tiempos de descansos de los trabajadores si se mantienen las exigencias de producción y rendimiento con una disminución del tiempo presencial de trabajo. Además, supone **quitar los márgenes flexibles** que utilizan los convenios colectivos – las antes mencionadas bolsas de horas retribuidas - respecto a sus reducciones, que operarían ya sin apenas diferencias. También implica limitar las posibilidades de la negociación colectiva de caminar en esta tendencia gradual y adecuada de reducir la jornada en cada sector o empresa, con intercambios, al quedar absorbida por la intervención legal, siendo difícil prever un efecto dominó en mayores reducciones.

Si se adopta esta medida, parece probable que, en escenarios de impacto, podrían **aumentar las horas extraordinarias pactadas** (art. 35 ET), para compensar la reducción de la jornada ordinaria, y, en ello, el riesgo de no ser pagadas o no compensadas con descanso. Como denuncian constantemente los informes sindicales, el registro horario obligatorio (art.34.9 ET) apenas tiene resultados prácticos en el control de horas extraordinarias no pagadas. Introducir este efecto colateral, en determinados supuestos, agrava un problema ya detectado con las horas extraordinarias. Si, como se está valorando en el Diálogo Social, reducir la jornada ordinaria se intercambia con un aumento del límite de horas extraordinarias retribuidas, no compensadas con descansos, el resultado será este efecto de incremento de las jornadas extraordinarias.

Finalmente, si la reducción es en la cuantificación anual de jornada máxima y se mantiene la distribución horaria actual por horas de trabajo semanales – por ejemplo 40 horas semanales – el efecto será un aumento de vacaciones retribuidas **que puede estar desconectado de la regulación convencional de este descanso anual**. Con el riesgo de no efectuar

correctamente un saldo de horas anuales (art.34.2 ET) y no especificar estas vacaciones adicionales, o directamente, no ser disfrutadas por el trabajador, ni compensadas económicamente. Este posible efecto colateral de vacaciones adicionales puede aumentar los contratos temporales de circunstancias de la producción del art. 15.2 ET previstos para alteraciones de empleo durante períodos vacacionales o los porcentajes de fijos discontinuos que son llamados en los mismos.

Como se observa, tocar la pieza de la jornada máxima legal, fuera de los intercambios propios de la negociación colectiva, no sólo altera los equilibrios entre tiempo y salario, sino que toca el resto de las piezas del sistema de ordenación del tiempo de trabajo, con consecuencias y efectos colaterales que deben ser valoradas porque pueden terminar perjudicando a los trabajadores, con efectos no deseados.

4.-Propuesta de un gran acuerdo social de reducción y distribución adecuada de la jornada laboral máxima en la negociación colectiva y no desde la Ley

Como se observa en el análisis económico y jurídico, el argumentario favorable y contrario a la reducción de jornadas legales máximas contiene ventajas y desventajas, efectos positivos y negativos, incertidumbres, riesgos y posibles efectos colaterales difíciles de controlar y seguramente muy diferentes entre sectores e incluso empresas. Dada la complejidad de las decisiones a tomar, creemos que el marco más adecuado para abordarlas no es el la intervención legal genérica sino el de la negociación colectiva por su mayor flexibilidad y capacidad de adecuación a la realidad concreta sectorial y empresarial.

Como hemos dicho, la clave es la adecuación real a la productividad, los márgenes para reducir tiempo sin bajadas salariales, y la tipología de los servicios prestados, que es muy heterogénea, con mayor o menor incidencia de transformaciones digitales que favorecen estos planteamientos. En consecuencia, la solución no puede estar sino en los acuerdos entre la parte empresarial y sindical.

Por ello, a nuestro juicio, lo deseable es que las posibles reducciones de jornada y sus efectos salariales se discutan y acuerden, en su caso, dentro del Diálogo Social entre el Gobierno y

las organizaciones sindicales y patronales más representativas (UGT, CC.OO, CEOE-CEPYME), para una adecuada implementación, con singularidades pactadas por sectores o empresas, en la Negociación Colectiva. **Este Acuerdo Social para reducir la jornada laboral debería tener cuatro finalidades:**

1º Reducción de las jornadas laborales, sin que quede alterada la jornada máxima legal vigente del art.34.1 ET, en estrecha vinculación con los márgenes de productividad y organización del trabajo.

2º Revisión de los sistemas de distribución horaria flexible utilizando módulos mensuales, cuatrimestrales o semestrales de medias para el promedio de jornada semanal y sólo excepcionalmente un cómputo anual, en línea con la directiva europea 2003/88, y con garantías para los trabajadores de previsibilidad en la organización de sus horarios de trabajo.

3º Refuerzo de los sistemas fiables de registro horario del art.34.9 ET con un compromiso de evitar horas extraordinarias no retribuidas y un aumento pactado en los convenios de la retribución de la hora extraordinaria.

4º Mayor integración de la conciliación familiar en el diseño de los sistemas de distribución horaria de las jornadas laborales de los convenios colectivos, en un desarrollo convencional del art.34.8 ET, evitando procedimientos de solicitud individual.

Una intervención directa y generalizada de la Ley, sin acuerdo social de los actores de la negociación colectiva, supondría una interferencia en la tendencia gradual de reducción de jornadas laborales que podría tener un impacto negativo especialmente en sectores donde la productividad es, sustancialmente, el tiempo de trabajo y están fuera de los procesos de digitalización, automatización o robotización o de los propios márgenes de incrementos de productividad. El impacto colateral de la medida, como se ha constatado, terminaría perjudicando a los trabajadores e incluso crearía condiciones negativas sindicales en la renegociación de los convenios colectivos de determinados sectores.

Un acuerdo social de reducción de jornadas laborales, que atienda a **la heterogeneidad y singularidad de los sectores, con implementación a través de la negociación**

colectiva, supondría, por el contrario, un positivo respaldo al proceso gradual de reducción del tiempo de trabajo, vinculado a la productividad y la gestión eficiente, sin los riesgos y efectos colaterales de una intervención legal no acordada. El **compromiso pactado** entre empresarios y sindicatos en estas cuatro finalidades **protege más a los trabajadores** que la propuesta intervencionista del Gobierno para reducir forzosamente y de forma uniforme la jornada máxima legal.

Por tanto, defendemos, en estos términos y con estas cuatro finalidades, un gran acuerdo **social estatal de reducción de jornadas laborales por sectores o empresas en la negociación colectiva** frente a la pretendida intervención legal genérica.

6.- Conclusiones

En el artículo analiza la jornada laboral en España y su evolución en comparación con otros países de la OCDE y arroja varias conclusiones clave.

En primer lugar, se observa una tendencia generalizada hacia la reducción de las horas de trabajo semanales en muchos países, incluyendo España, aunque la jornada máxima legal en España se ha mantenido estable en 40 horas semanales desde 1983. No obstante, la realidad muestra que la duración efectiva de la jornada laboral ha disminuido, situándose sólo ligeramente por encima de la media de la OCDE.

En segundo lugar, la negociación colectiva ha demostrado ser un instrumento eficaz para adaptar y flexibilizar la jornada laboral. Los convenios colectivos han permitido reducir la jornada máxima en muchos sectores, logrando acuerdos que oscilan entre 37 y 38 horas semanales, en función de las necesidades productivas y organizativas de las empresas y las preferencias de sus trabajadores. Esta flexibilidad ha demostrado ser crucial para mantener la competitividad empresarial mientras se mejora la conciliación entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

Además, el artículo subraya la importancia de considerar los efectos económicos, jurídicos y sociales de cualquier propuesta de reducción de la jornada laboral. La intervención directa mediante la legislación, sin un consenso social y sin tener en cuenta las particularidades sectoriales, afectará al 67% de los ocupados según la EPA (o al 74% de los trabajadores

sujetos a un convenio colectivo) y podría generar importantes impactos adversos, como un incremento de los costes laborales y una disminución de la productividad.

En cambio, una reducción de la jornada acordada a través del Diálogo Social y la negociación colectiva puede ofrecer beneficios equilibrados, permitiendo una adaptación más suave y efectiva a las necesidades de ambos empleadores y empleados.

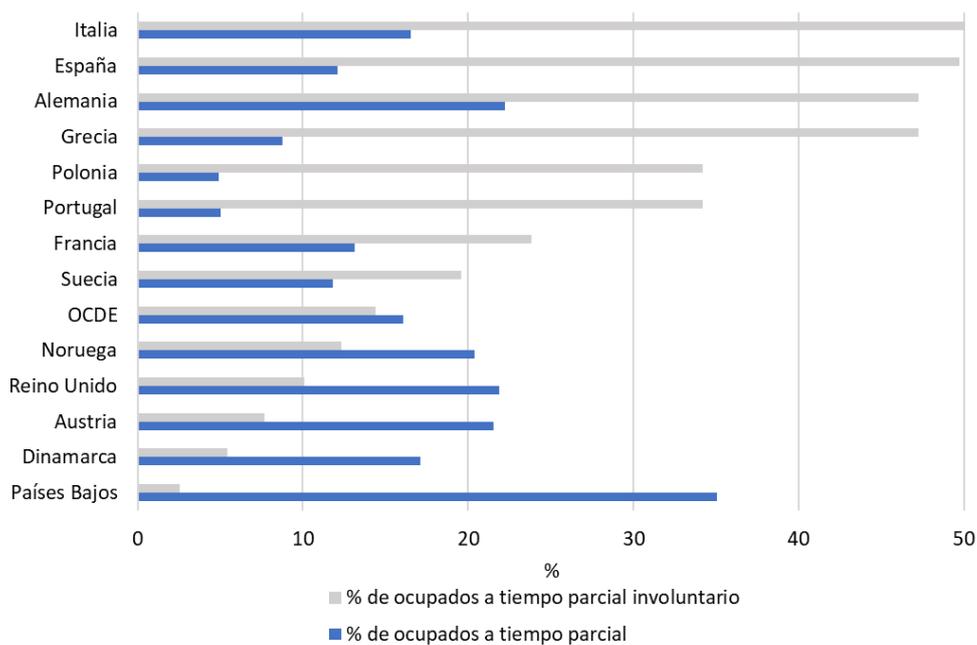
Finalmente, se recomienda seguir promoviendo la negociación colectiva como el medio principal para cualquier ajuste en la jornada laboral. Un enfoque negociado y consensuado garantiza que las reducciones en el tiempo de trabajo se realicen de manera sostenible y acorde con las capacidades productivas de cada sector, evitando efectos colaterales negativos y asegurando una mejora continua en las condiciones laborales de los trabajadores. En resumen, la evidencia sugiere que la reducción de la jornada laboral en España debe avanzar mediante un enfoque flexible y negociado, que equilibre la productividad empresarial con el bienestar de los trabajadores, permitiendo adaptaciones específicas que respondan a las diversas realidades del mercado laboral.

Apéndice

Jornada a Tiempo Parcial en comparación internacional

En el Gráfico 3 se representa para varios países el porcentaje de trabajadores con contratos a tiempo parcial, y lo que es más preocupante el porcentaje de los ocupados que trabajan a tiempo parcial pero desearían tener un contrato a tiempo completo. Como puede verse, en países como Italia (57,2%), España (49,7%), Alemania (47,2%), Grecia (47,2%), el porcentaje de ocupados a tiempo parcial involuntario está entre el 40 y el 60% del total, una cifra bastante alarmante si se compara con el promedio de la OCDE (14,4%) y con otros países del entorno como Dinamarca, Austria y Países Bajos que registran un porcentaje menor del 10%.

Gráfico 3: Porcentaje de ocupados a tiempo parcial (sobre el total de ocupados) y porcentaje de ocupados a tiempo parcial involuntario (sobre el total de ocupados a tiempo parcial). Países seleccionados OCDE. Año 2022.

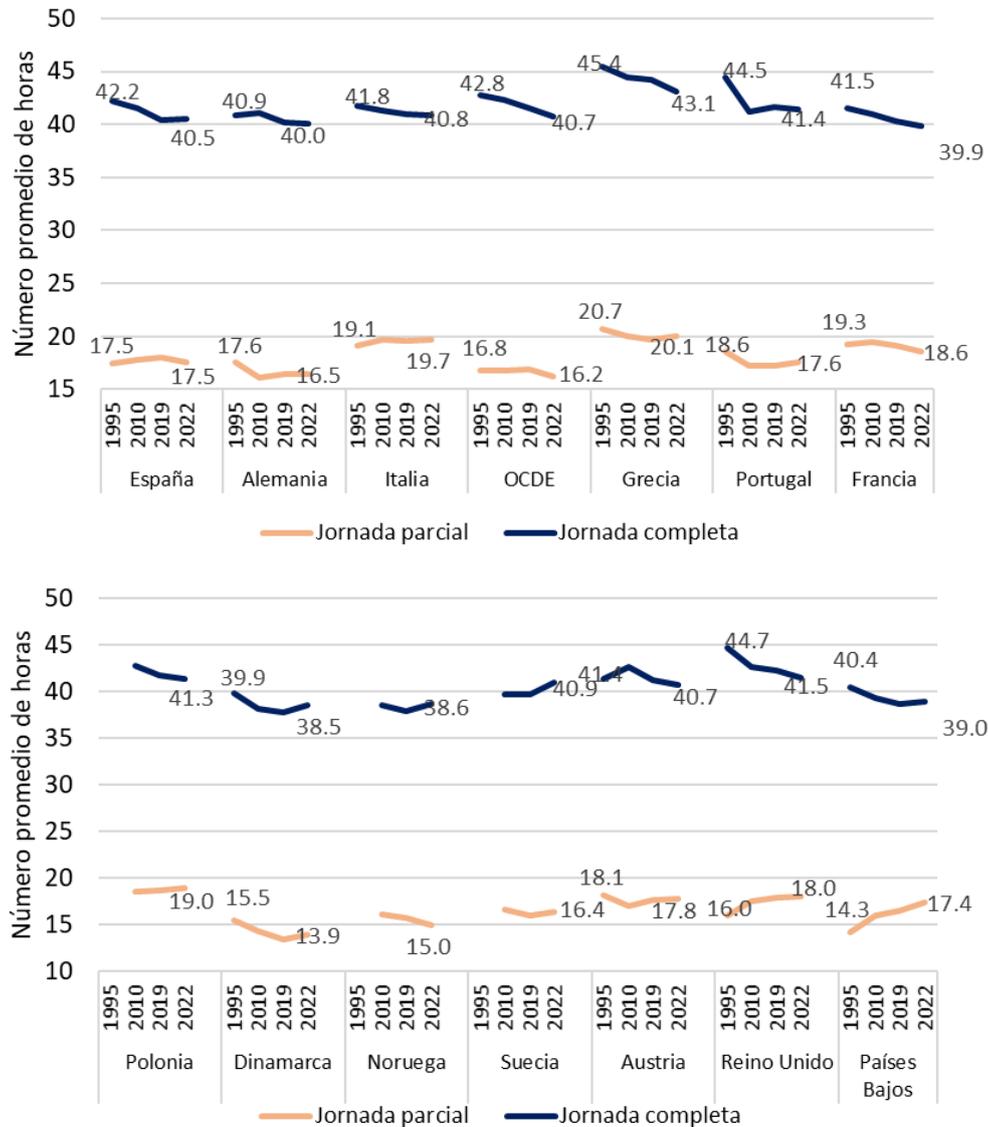


Fuente: en base a OECD stat.

En los países de la OCDE, el número de horas trabajadas semanales en jornada parcial es de 16,2 para el año 2022 descendiendo 5 décimas con respecto a 1995 (Gráfico 4). España se encuentra bastante por encima de la media de la OCDE, en una posición similar a la de Austria y Portugal (16-17 horas semanales). En cuanto a la jornada completa, la jornada semanal media para los países de la OCDE es de 40,7 horas, muy similar a la de España. Grecia sigue siendo el país con el mayor número de horas trabajadas, tanto en jornada parcial

como completa. Los países con menor cantidad de horas en jornada parcial son Dinamarca (13,9 horas) y Noruega (15 horas), por debajo del promedio de la OCDE.

Gráfico 4: Promedio de horas semanales habituales trabajadas en el puesto de trabajo principal por tipo de jornada. Países seleccionados OCDE. 1995, 2010, 2019 y 2022.



Fuente: en base a OECD stat. Nota: Jornada parcial: menos de 30 horas semanales habituales trabajadas en el empleo principal. Jornada completa: más de 30 horas semanales habituales trabajadas en el empleo principal. El total de horas declaradas se refiere a la suma ponderada de las horas habituales trabajadas a tiempo completo y a tiempo parcial.

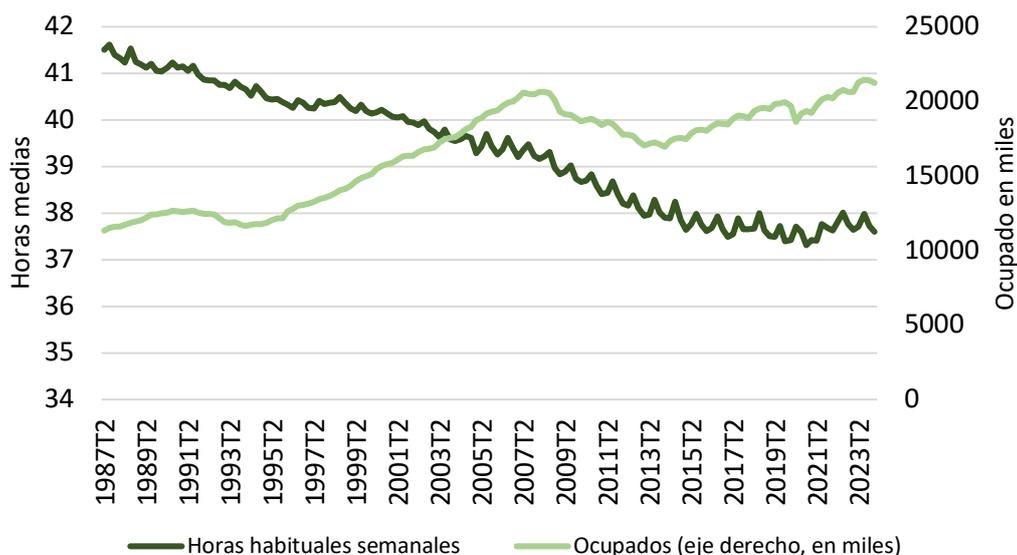
Por último, es interesante mencionar el análisis de un reciente estudio elaborado por el Fondo Monetario Internacional (Astinova, et al., 2024) que examina cuáles son los patrones por detrás de la tendencia a la baja de la jornada laboral media en los últimos años en toda Europa. Si bien el total de horas trabajadas superó el nivel anterior a la pandemia del COVID-19 (recuperación impulsada por el repunte de la tasa de empleo), el promedio de horas trabajadas se mantuvo por debajo del nivel previo a la pandemia.

Del análisis descriptivo se desprende que la disminución del promedio de horas trabajadas desde 2003 ha sido generalizada entre grupos etarios, sector de actividad y tipo de ocupación. Sin embargo, el estudio incluye un análisis de regresión que revela importantes diferencias entre los grupos demográficos en todos los países europeos. En este sentido, la disminución del promedio de horas trabajadas ha sido más pronunciado entre los jóvenes, los varones y los varones con niños pequeños. Estos grupos también representan gran parte de la disminución general en el promedio de horas reales trabajadas desde 2003. En el grupo de jóvenes, una mayor incidencia de trabajadores a tiempo parcial, y que también estudian, puede explicar este declive. Para el caso de los varones, la disminución va más allá de los trabajadores a tiempo completo y parcial y proviene de un gran cambio descendente en la distribución de horas trabajadas.

La Jornada laboral en España

Hemos visto como España en el contexto internacional se sitúa en una posición intermedia en cuanto a la duración habitual de la jornada laboral. Al igual que Europa, se observa también en España un repunte del nivel de empleo junto con una bajada en las horas promedio trabajadas, que se van acercando paulatinamente a los valores pre-pandemia (Gráfico 5).

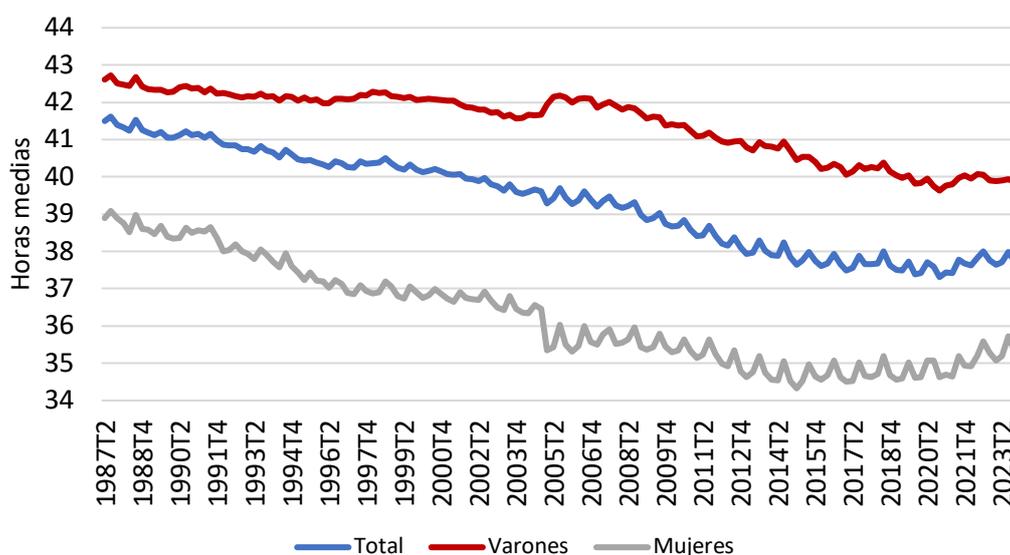
Gráfico 5: Total de ocupados y promedio de horas semanales habituales. España. 1987T2-2024T1



Fuente: Microdatos de la EPA, INE.

A continuación, miraremos más en detalle cómo es la jornada laboral a nivel sectorial, por tipo de jornada (parcial o completa), y por características del trabajador (sexo, edad y nivel educativo). Comenzamos analizando la evolución de las horas semanales habituales medias en el puesto de trabajo principal por sexo (Gráfico 6). A simple vista se puede apreciar la importante reducción de horas habituales en España desde el año 1987 hasta la actualidad, tanto para varones como para mujeres. En 1987T2 las horas trabajadas habituales para el total de ocupados eran de 41,5, siendo mayores las horas trabajadas en los varones, 42,6, y menor en las mujeres, 38,9. En la actualidad, en el primer trimestre 2024, las horas trabajadas habituales para el total de ocupados es de 37,6 horas, 3,9 horas menos que en 1987T2. En el caso de las mujeres es de 35,2 horas, con una caída de 3,7 horas con respecto a 1987T2 y de los varones de 39,7 horas, reduciéndose en 2,9 horas durante el mismo periodo.

Gráfico 6: Promedio de horas semanales habituales trabajadas en el puesto de trabajo principal por sexo. España. 1987T2-2024T1

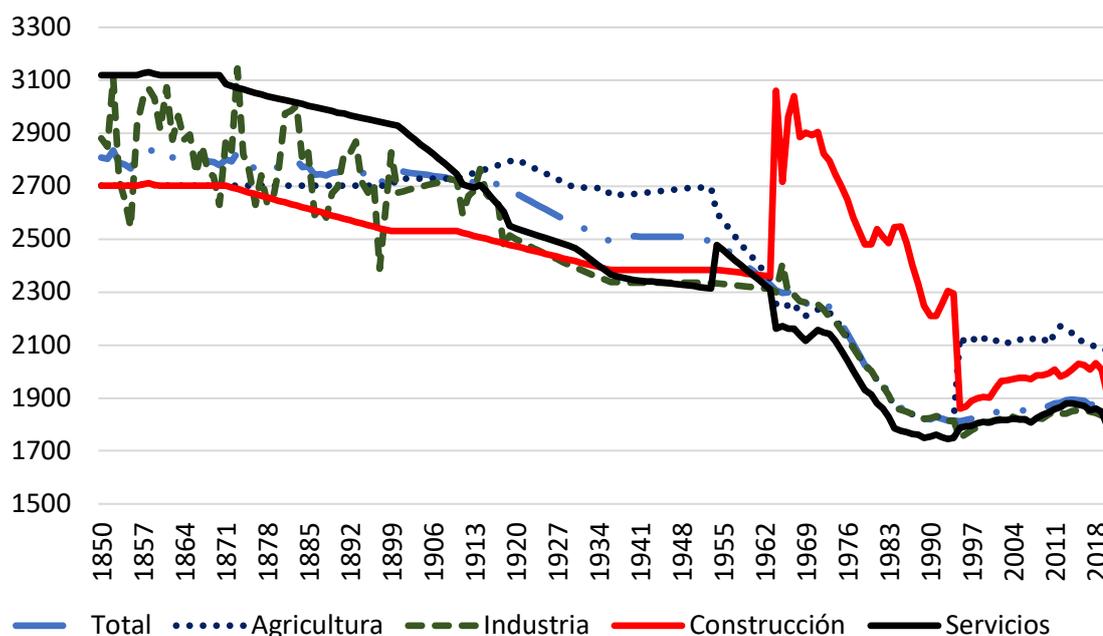


Fuente: Microdatos de la EPA, INE. Nota: Las horas trabajadas habituales son de todas las personas de 16 y más años que trabajaron o tenían empleo la semana de referencia. No se incluye a los ocupados que no saben el número de horas habituales trabajadas en la semana de referencia.

Cuando analizamos las horas habituales promedio en España por sector productivo observamos algunos aspectos interesantes. Por un lado, en el Gráfico 7, donde se presenta la evolución de las horas trabajadas desde la revolución industrial, nos muestra una caída muy pronunciada desde jornadas muy largas hasta el entono de las 40 horas, tras lo que la caída continúa, pero a menor ritmo. Por otro lado, en el Gráfico 8, donde se pone la lupa en las últimas décadas, se puede apreciar el esfuerzo que requieren las actividades relacionadas con el sector de agricultura, ganadería y pesca, con una mayor cantidad de horas trabajadas

en comparación al resto de los sectores⁴. En los años 80, las horas trabajadas habituales en el sector agrícola rondaban las 46 horas mientras que en la actualidad se registran alrededor de 42 horas habituales semanales. Asimismo, el sector de la construcción es el siguiente sector con mayor número de horas trabajadas (40,2 horas en el primer trimestre 2024) que tuvo su máximo entre 2005 y 2007 en torno a las 42 horas para luego volver a su senda anterior de 40 horas semanales. Por otra parte, la industria se ha mantenido relativamente estable a lo largo de los años, con alrededor de 40 horas semanales y disminuyendo en la actualidad hacia las 39,6 horas. Por último, el sector servicios es en el que se registran menores horas semanales trabajadas en relación con el resto de los sectores y con una caída bastante sistemática en el tiempo, registrándose una reducción del 10% en las horas trabajadas entre el segundo trimestre de 1987 (40,7 horas) y el primer trimestre de 2024 (36,5 horas).

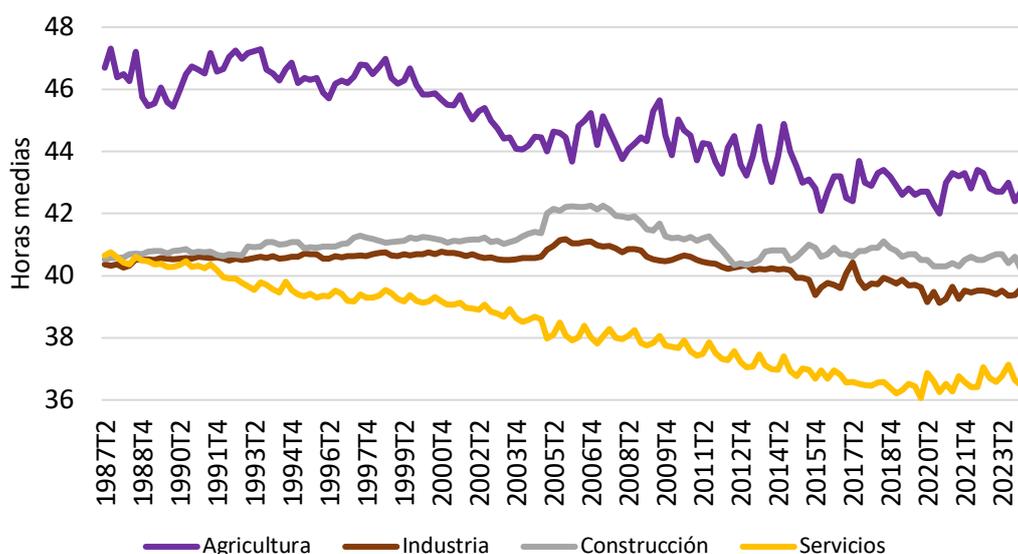
Gráfico 7: Evolución de la jornada anual (horas por ocupado) por sector desde la Revolución Industrial. España. 1850-2020.



Fuente: elaboración propia en base a Banco de España (Prados de la Escosura), disponible en <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/18695>.

⁴ En el apéndice adjuntamos una tabla con las horas habituales trabajadas promedio para los grandes rubros en el segundo trimestre 1987 y en el primer trimestre 2024, último disponible.

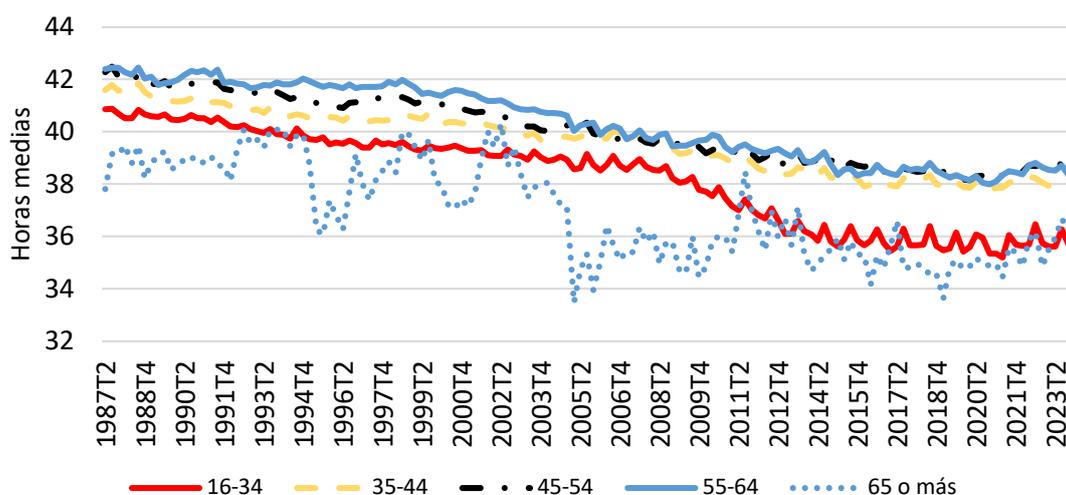
Gráfico 8: Promedio de horas semanales habituales trabajadas en el puesto de trabajo principal por sector. España. 1987T2-2024T1



Fuente: Microdatos de la EPA, INE. Nota: Las horas trabajadas habituales son de todas las personas de 16 y más años que trabajaron o tenían empleo la semana de referencia. No se incluye a los ocupados que no saben el número de horas habituales trabajadas en la semana de referencia.

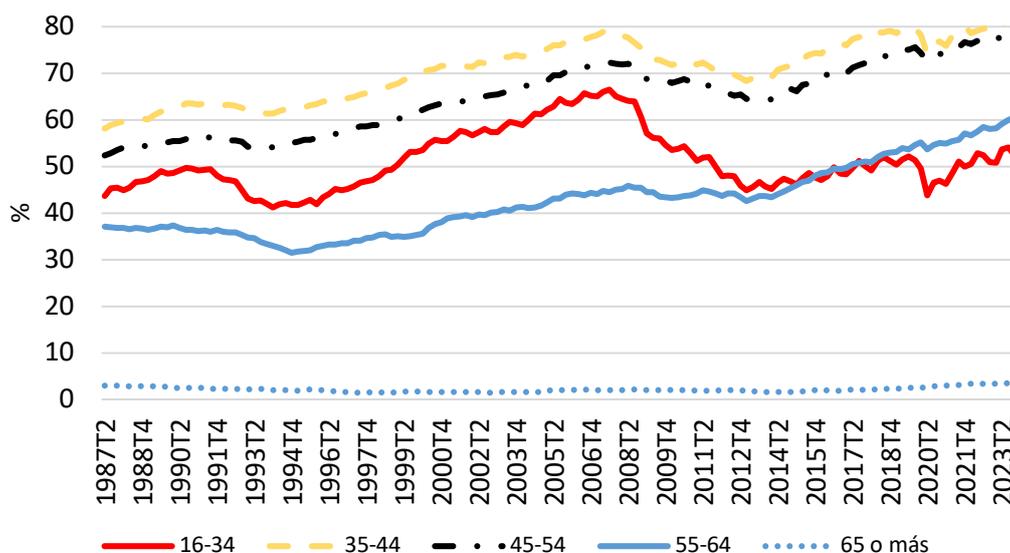
Al observar las horas trabajadas habituales por grupos de edad vemos que en casi todos los casos se percibe un descenso importante desde los años 80 y 90 (Gráfico 9). Principalmente en el grupo de edad entre los 16 y 34 años, las horas trabajadas pasan de las 40,9 en el año 1987 hacia las 35,5 en primer trimestre 2024. Para este grupo etario, la tasa de empleo experimentó un alza sostenida desde los años 90, pero comienza a estancarse a partir del año 2008 y no ha vuelto a alcanzar los valores previos a la crisis económica (Gráfico 10).

Gráfico 9: Promedio de horas semanales habituales trabajadas en el puesto de trabajo principal por grupos de edad. España. 1987T2-2024T1



Fuente: Microdatos de la EPA, INE. Nota: Las horas trabajadas habituales son de todas las personas de 16 y más años que trabajaron o tenían empleo la semana de referencia. No se incluye a los ocupados que no saben el número de horas habituales trabajadas en la semana de referencia.

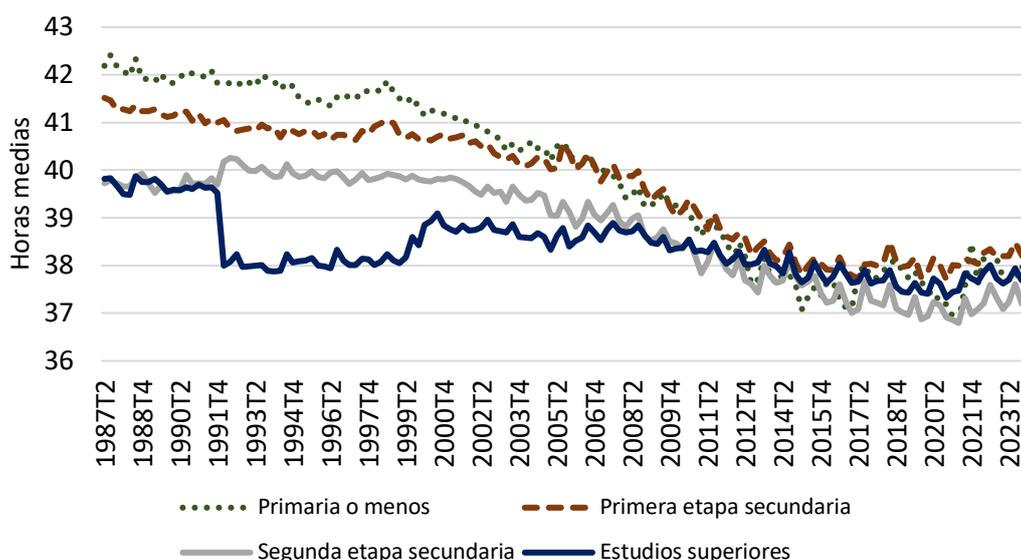
Gráfico 10: Tasa de empleo por grupos de edad. España. 1987T2-2024T1



Fuente: Microdatos de la EPA, INE.

Si miramos los datos por el nivel de formación alcanzado de los ocupados en España (Gráfico 11), se evidencia una diferencia más marcada de las horas trabajadas habituales por nivel educativo en los años 80 y 90. En estos años a niveles menores de formación se registra un mayor número de horas trabajadas. En los años posteriores, las horas trabajadas irán convergiendo hasta alcanzar en la actualidad en torno a las 37-38 horas habituales trabajadas.

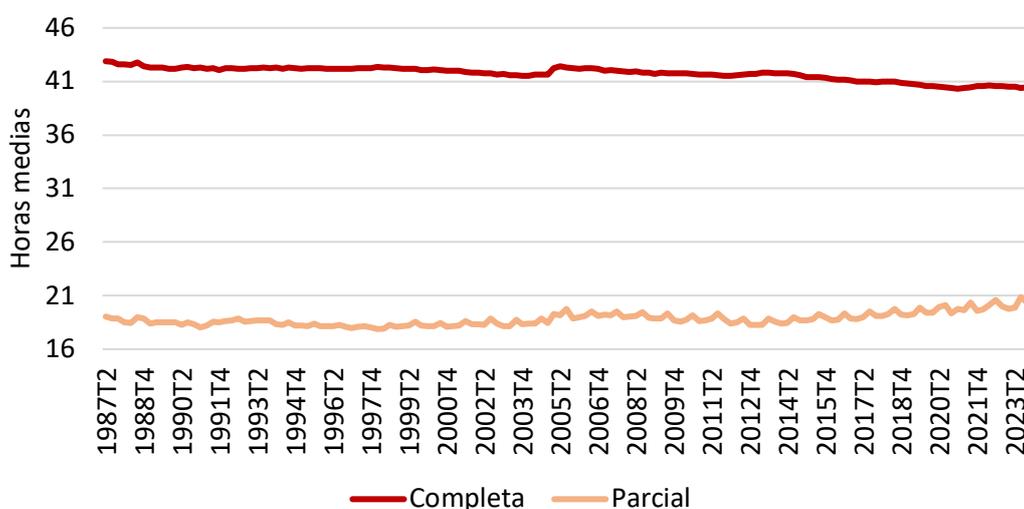
Gráfico 11: Promedio de horas semanales habituales trabajadas en el puesto de trabajo principal por nivel educativo alcanzado. España. 1987T2-2024T1



Fuente: Microdatos de la EPA, INE. Nota: Primaria o menos incluye analfabetos, primaria incompleta y primaria completa. Primera etapa secundaria es la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Segunda etapa secundaria incluye el ciclo general y profesional. Las horas trabajadas habituales son de todas las personas de 16 y más años que trabajaron o tenían empleo la semana de referencia. No se incluye a los ocupados que no saben el número de horas habituales trabajadas en la semana de referencia.

Además, si desagregamos las horas trabajadas por tipo de jornada, ya sea jornada completa o parcial, vemos (en el Gráfico 12) una tendencia hacia el aumento de las horas trabajadas a tiempo parcial (pasando de las 19,1 horas en el segundo trimestre 1987 a las 20,2 horas en el primer trimestre 2024) y como contraparte una bajada de las horas trabajadas a tiempo completo en los últimos años (de 42,9 a 40,4 horas en el mismo periodo).

Gráfico 12: Promedio de horas semanales habituales trabajadas en el puesto de trabajo principal por tipo de jornada. España. 1987T2-2024T1

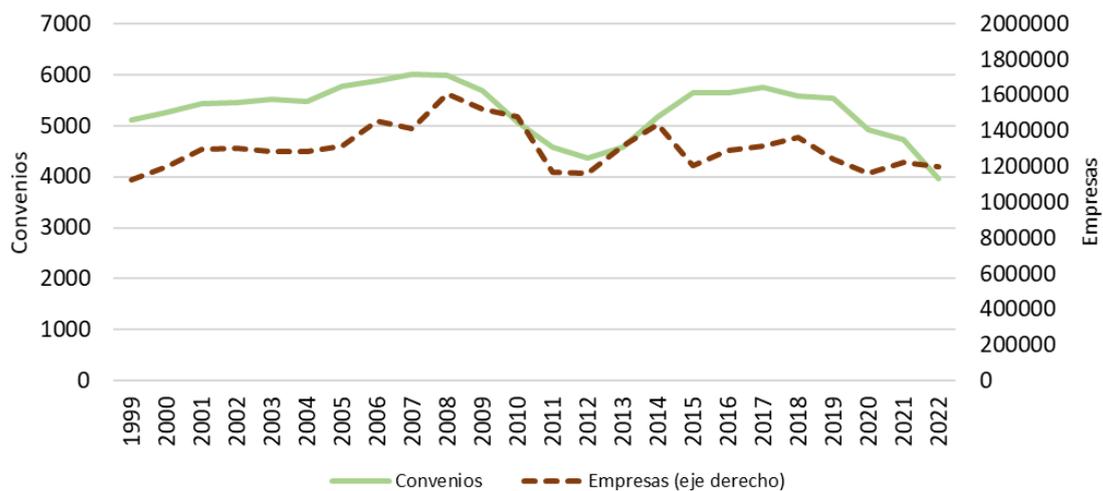


Fuente: Microdatos de la EPA, INE. Nota: Las horas trabajadas habituales son de todas las personas de 16 y más años que trabajaron o tenían empleo la semana de referencia. No se incluye a los ocupados que no saben el número de horas habituales trabajadas en la semana de referencia.

Jornada Laboral. Convenios Colectivos en España

En primer lugar, respecto al ritmo de la negociación colectiva (Gráfico 15), se registran cerca de 4.000 convenios que inician sus efectos económicos en el año 2022 (hasta el momento son datos provisionales para este año⁵), un 16% menos que en el año anterior y con una tendencia a la baja desde el año 2017. En cuanto al número de empresas, y como también se vio en el caso de los convenios, en los años de crisis económica, el número de empresas descendió un 21% en 2011 con respecto a 2010 con un comportamiento más inestable en los años siguientes.

**Gráfico 15: Convenios colectivos y empresas por año de efectos económicos.
España. 1999-2022.**



Fuente: en base a Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos anuales.

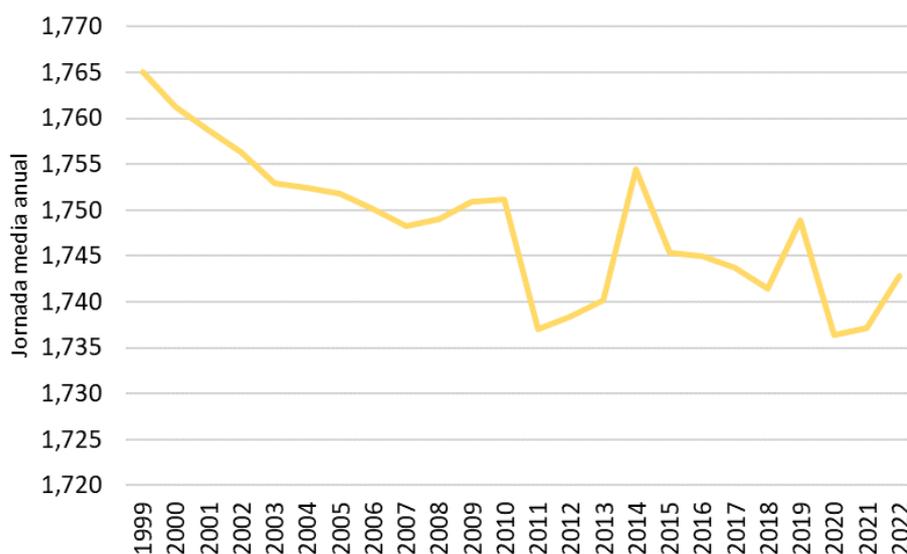
En cuanto a la jornada media pactada, en el Gráfico 16 se incluyen el total de horas medias por trabajador por año de efectos económicos desde 1999. Se puede notar las caídas registradas tanto en los años de la crisis económica como en la época de la pandemia del COVID-19, siendo en la actualidad de 1.742,81 horas medias pactadas por año, aumentando ligeramente después de la pandemia. Es decir, cada año hay 228,5 días laborables⁶, 1742,81 horas anuales equivalen a 7,6 horas diarias o a 38,1 horas semanales.

⁵ Son los últimos datos disponibles anuales a efectos comparativos, serie desde 1999.

⁶ Si partimos de 365 días al año y le restamos 31 de vacaciones y 15 festivos, quedarían unos 320 días laborales. Si se restan los fines de semana, quedan 228,57 días de trabajo al año.

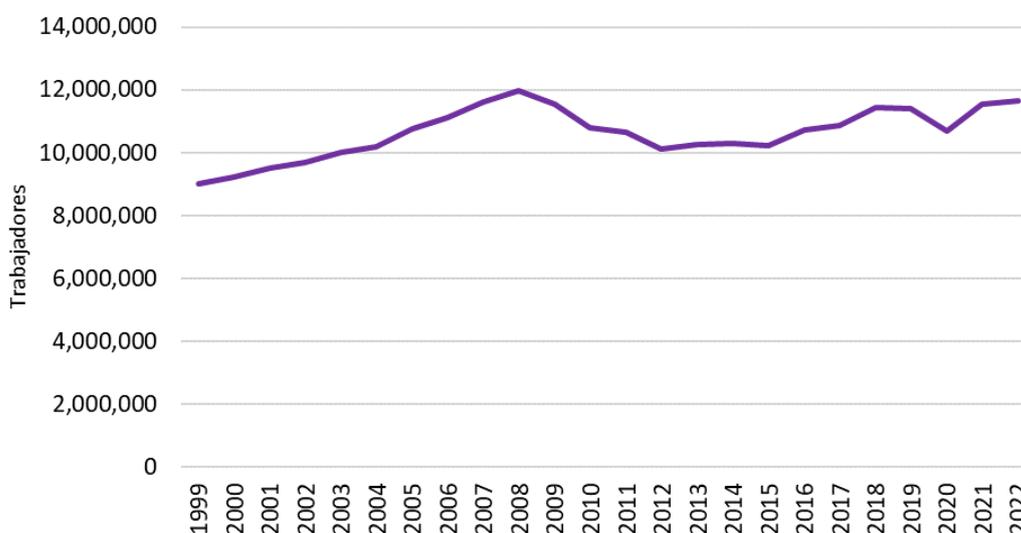
En el Gráfico 17, podemos observar la evolución del número de trabajadores afectados que son en la actualidad acerca de 12 millones, habiendo descendido en el año 2020 un 6% respecto a 2019, aumentando un 8% en 2021 y aumentando un 1% en 2022 con respecto a 2021.

Gráfico 16: Jornada media pactada (horas /año) por año de efectos económicos. España. 1999-2022



Fuente: en base a Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos anuales.

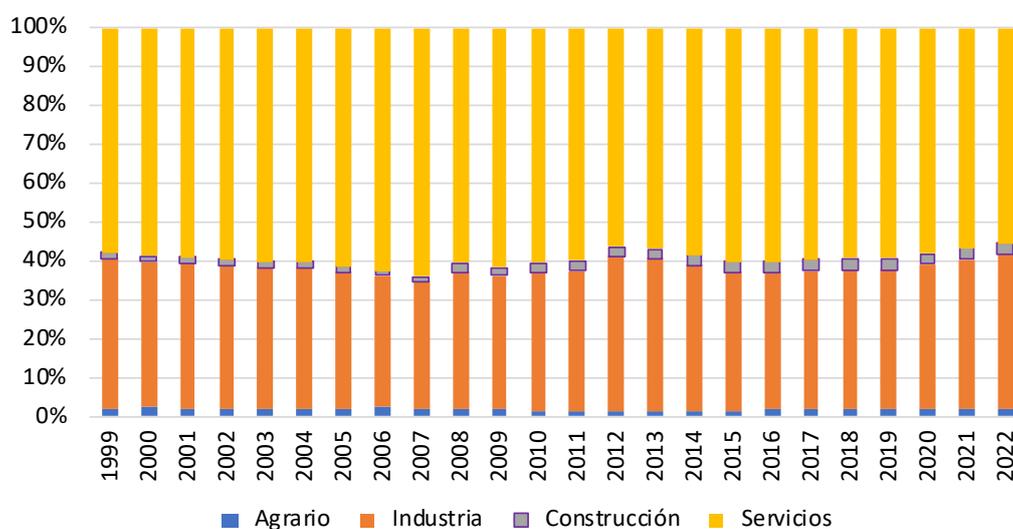
Gráfico 17: Trabajadores afectados por año de efectos económicos. España. 1999-2022



Fuente: en base a Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos anuales.

Como puede verse en el Gráfico 18, el mayor peso de los convenios se concentra en los sectores de la industria y de servicios, siendo el de servicios el de mayor participación, con aproximadamente un 56%. Sin embargo, la participación del sector servicios tuvo su pico máximo en 2007 con un 64% y ha ido lentamente descendiendo al 56% en el año 2022 mientras que el sector de la industria, en contraposición, fue aumentando su participación relativa, desde un 33% en 2007 al 40% en 2022.

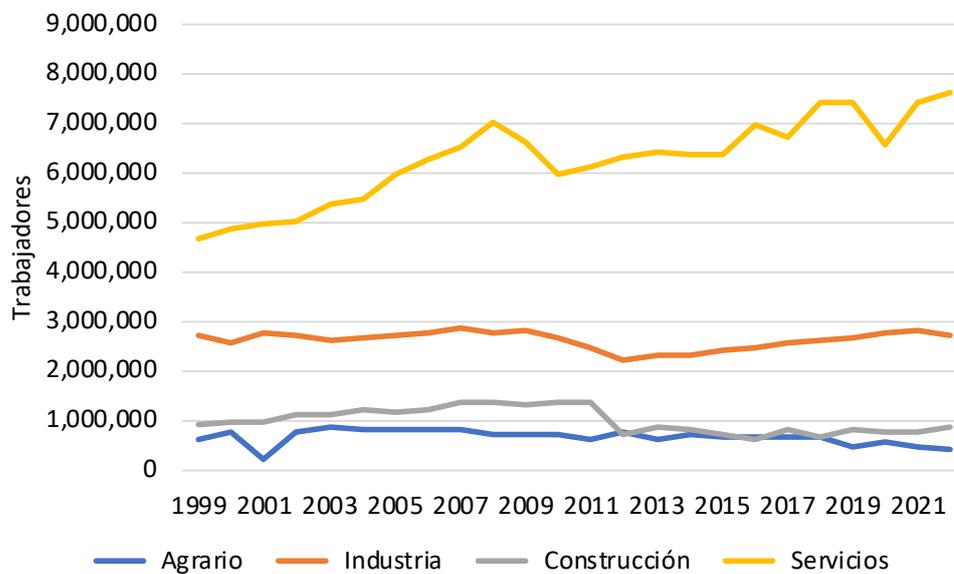
Gráfico 18: Distribución de los convenios colectivos por sector de actividad por año de efectos económicos. España. 1999-2022



Fuente: en base a Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos anuales.

En cuanto a los trabajadores afectados, en el Gráfico 19 notamos que en el sector servicios, el número de trabajadores afectados por los convenios colectivos en la actualidad, en torno a los 7 millones de personas, supera a los registrados 10 años atrás, mientras que en el sector de la industria los trabajadores afectados se han mantenido relativamente estables, en torno a los 3 millones de personas.

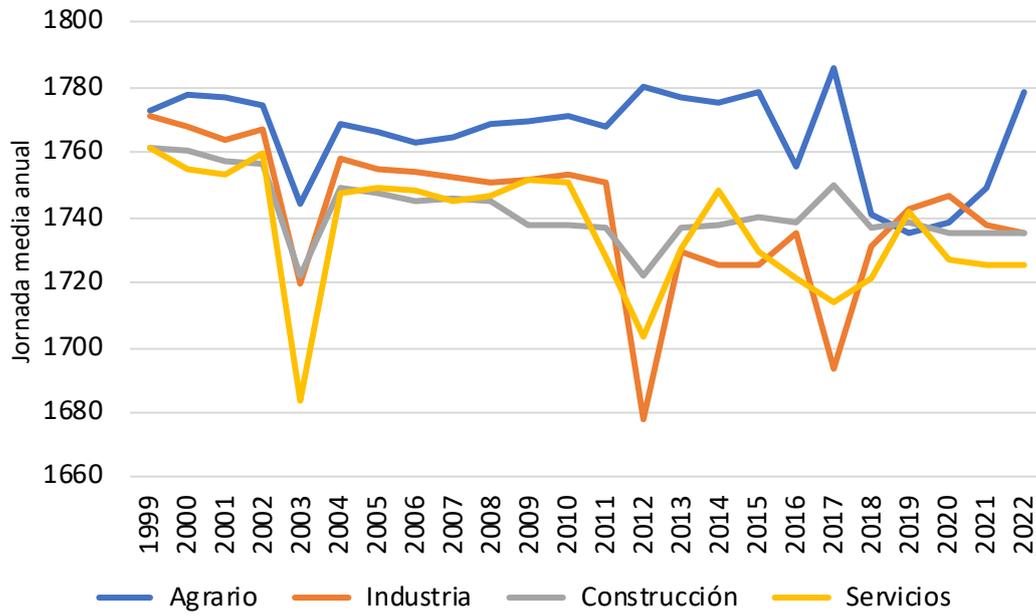
Gráfico 19: Evolución de los trabajadores afectados por sector de actividad por año de efectos económicos. España. 1999-2022



Fuente: en base a Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos anuales.

Finalmente, en el Gráfico 20 vemos la evolución de la jornada media anual por sector. El sector agrario es el que presenta mayor jornada, cercana a las 1.780 horas medias anuales (39 horas) y, por otro lado, el de menor jornada es el sector servicios con 1.725 horas medias anuales (37,7 horas). Asimismo, en la mayoría de los sectores se puede notar una caída en los años 2003, 2012 y posteriormente en 2017. En cuanto a la comparación de la jornada en 2022 respecto de 1999 se puede ver que en el sector agrario si bien con algunas leves bajas y alzas, la jornada media anual se sitúa en torno a las 1.780 horas aproximadamente. Por otra parte, en el sector de la industria y en el de servicios en la actualidad la jornada media anual es 1.735 horas, 35 horas medias anuales menos que en 1999 y en el sector de la construcción, se observan 25 horas medias anuales menos respecto de 1999.

Gráfico 20: Evolución de la jornada media anual por sector de actividad por año de efectos económicos. España. 1999-2022



Fuente: en base a Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos anuales.

Tabla 1: Promedio de horas semanales habituales trabajadas en el puesto de trabajo principal por rama de actividad. 1987T2 y 2023T4

Actividad/Periodo	1987T2	2023T4	Variación %
Agricultura y pesca	46.7	42.3	-9%
Industrias extractivas	39.2	40.1	2%
Industrias manufactureras	40.4	40.0	-1%
Energía, gas agua	40.2	38.8	-3%
Construcción	40.5	40.6	0%
Comercio	42.3	38.7	-9%
Transporte y almacenamiento	42.9	41.0	-4%
Hostelería	46.0	37.3	-19%
Información y comunicaciones	39.4	39.4	0%
Act. Financieras y de seguros	39.9	39.1	-2%
Act. Inmobiliarias	40.2	38.1	-5%
Act.prof.,cientif. y tecn.	41.0	39.1	-5%
Act. admin	41.3	34.2	-17%
Admin. públ. y Seg.Social	39.8	36.9	-7%
Educación	35.3	33.6	-5%
Act. Sanitarias y servicios sociales	39.0	35.7	-9%
Act.artis., recreat.	38.6	32.3	-16%
Otros servicios	40.2	36.9	-8%
Act. Domésticas	33.6	27.8	-17%
Organismos extraterritoriales	40.0	39.0	-2%

Fuente: Microdatos de la EPA, INE.

Referencias

Andrés, J. y R. Doménech (2020): *La Era de la Disrupción Digital. Empleo, Desigualdad y Bienestar Social ante las Nuevas Tecnologías Globales*. Editorial Deusto. Grupo Planeta.

Arellano, A., García, J.R. y Ulloa, C. (2023): “Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial”, BBVA Research.

Astinova, D; Duval, R.; Hansel, N.; Park, B.; Shibata, I. & Toscani, F. (2024), “Dissecting the decline in average hours worked in Europe”, IMF Working Papers WP/24/2, Enero, disponible en; <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2024/01/10/Dissecting-the-Divide-in-Average-Hours-Worked-in-Europe-542417> .

Crépon, B., y Kramarz, F. (2002): “Employed 40 Hours or Not-Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek”, *Journal of Political Economy*, 110(6), pp. 1355-1389

Estevão, M., y Sá, F. (2008): “The 35-Hour Workweek in France: Straightjacket or Welfare Improvement?”, *Economic Policy*, 23(55), pp. 417-463.

EXCELTUR (2024) “Análisis del impacto de la propuesta de reducción de jornada laboral máxima legal en las empresas de actividades económicas relacionadas con el turismo” Posicionamientos, mayo 2024.

Hunt, J. (1999): “Has Work-Sharing Worked in Germany?”, *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), pp. 117-148.

Lahera Forteza, J; Sala Franco, T, *La transformación del tiempo de trabajo: ¿hacia la jornada laboral semanal de cuatro días?*, Tirant lo blanch, Valencia, 2022

Lahera Forteza, J, “La jornada laboral semanal de cuatro días”, *Revista Trabajo y Derecho*, 2023, nº108

Monreal, E, “La reducción por Ley de la jornada laboral: cinco interrogantes”, *Brief Asociación Española de Derecho del Trabajo*, 2024

Raposo, P. S., y van Ours, J. C. (2010): “How working time reduction affects jobs and wages”, *Economics Letters*, 106(1), pp. 61-63.