



CONSECUENCIAS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL EN LAS EMPRESAS EN ESPAÑA



Índice

Resumen ejecutivo

1. Planteamiento general
2. Evolución de la duración máxima de la jornada en España
3. La regulación de la jornada en la negociación colectiva
4. Número de horas trabajadas en España
5. La jornada laboral en los países de la Unión Europea
6. ¿Qué están haciendo otros países de la Unión Europea?
7. Relación entre la reducción de la jornada y la productividad de las empresas
8. Impacto de la reducción de jornada en las empresas españolas
 - 8.1 Impacto en las horas de trabajo
 - 8.2. Coste de esta reducción

Bibliografía



Resumen ejecutivo

La jornada de trabajo es un concepto complejo, ya que tiene claras repercusiones, para el trabajador, para la empresa e incluso para la sociedad en su conjunto y presenta aspectos jurídicos, económicos y sociales y que ha sido objeto de debate recurrente en muchos países y momentos, especialmente desde el punto de vista de su reducción.

La reducción de la jornada de trabajo sin la correspondiente reducción del salario establecida por el Gobierno ha sido una demanda tradicional de la izquierda política y del movimiento obrero desde diferentes puntos de vista, como mecanismo de distribución de la renta, elemento de bienestar social, como sistema de reparto del trabajo asalariado en situaciones de altas tasas de desempleo, como sistema para incentivar el empleo de las mujeres, para reducir la huella de carbono o incluso como herramienta para incrementar la productividad de las empresas.

Además, preguntados los trabajadores asalariados sobre su opinión sobre esta medida, la respuesta siempre va a ser favorable, pero como lo es si se pregunta a los ciudadanos si quieren pagar menos impuestos.

Sin embargo, no se podido constatar una directa relación entre la reducción de la jornada y la asunción de alguno de estos objetivos.

Es más, de las experiencias implantadas por los diferentes gobiernos en diversos países de la Unión Europea producen muchas dudas y no pocos efectos perversos, especialmente en cuanto a la creación de empleo, que no se consigue

Además, a la ineficacia constada de una medida como la reducción de la jornada de trabajo impuesta por parte del Gobierno se unen nuevos escenarios introducidos por la pandemia, la globalización, la digitalización o el modelo 24/7, con los que los interrogantes sobre su escasa utilidad en España aún son más evidentes.

La reducción de la jornada máxima legal en España presenta dos características comunes que parece van a reiterarse en la propuesta actual por parte del Gobierno: siempre ha tenido motivaciones políticas o ideológicas, sin que se haya demostrado una repercusión positiva a la economía y a la ciudadanía española y se ha llevado a cabo sin el necesario diálogo social.

La complejidad actual de la jornada de trabajo, con tantas especialidades y tan pocas zonas comunes, implica que la reducción de la jornada máxima sea uno de los factores menos relevantes a tener en cuenta, ya que se deberían primar aspectos tales como la flexibilidad, el tiempo parcial, la búsqueda de solución a situaciones de disponibilidad o el difícil encaje de la conciliación de la vida profesional y familiar.

La gestión de la jornada de trabajo por medio de la negociación colectiva, con una regulación con unos mínimos que permitan la máxima flexibilidad en el pacto es el instrumento idóneo para afrontar las relaciones laborales de los próximos años en España.

Además, son necesarias medidas que favorezcan la flexibilidad en la organización de la jornada de trabajo para un mejor uso efectivo del tiempo efectivo de trabajo, conforme a las nuevas necesidades de las empresas y de los consumidores y usuarios.



Hay que buscar mecanismos que no incrementen los costes laborales unitarios (relación entre el salario y la productividad) ya que son un elemento determinante de la competitividad y los resultados de las empresas, así como para los trabajadores y la sociedad en su conjunto.

La intervención del Gobierno sin una justificación económica en la regulación del tiempo de trabajo produce efectos indeseados, para las empresas, en sus cuentas de resultados, para la sociedad, ya que recibe una menor aportación en forma de cotizaciones a la Seguridad Social e impuestos, e incluso para los trabajadores, ya que puede suponer el crecimiento del desempleo, la generalización de los sistemas de tiempo parcial o el incremento injustificado de los contratos fijos discontinuos.

Además, hay que tener en cuenta que hay empresas que presentan en muchas posiciones relacionadas con su actividad una serie de rasgos propios, diferentes de muchos otros sectores de actividad económica, que explican el impacto diferencial que tendría esta medida.

Se trata de las denominadas actividades presencialistas, porque las empresas necesitan de trabajadores para prestar servicios en los momentos que los consumidores o usuarios los reclaman, sin que, en muchos momentos, sea posible una determinada ordenación.

En estos casos, la productividad no se puede fundamentar en el uso más eficiente del tiempo de trabajo, sino por prestar un servicio de mayor valor añadido.

En este tipo de empresas, especialmente en España, cabe citar todas aquellas que se dedican al sector del turismo, que tanta importancia tienen en nuestro país en los últimos tiempos.

De manera que, en estos casos, cualquier reducción de la jornada de trabajo impuesta por el Gobierno supone un claro coste para las empresas, bien porque necesitan más trabajadores o porque debe dar menos tiempo de servicio, en ambos casos, con grandes perjuicios para su competitividad.

Además, y sin citar sectores concretos, es evidente que la propuesta de reducción de jornada por parte del Gobierno va a afectar principalmente a pequeñas empresas y sectores intensivos de mano de obra, muy presentes en la economía española.

Por tanto, es necesario un replanteamiento de esta propuesta porque al no haberse realizado ningún tipo de evaluación detallada de tipo científico, sino simplemente ideológico de los efectos potenciales de la medida, no se puede justificar desde ningún punto de vista. Especialmente, cuando pueden producir unos costes aproximados de 14.790.396.917,67 euros en una economía con serios interrogantes de futuro.



1. Planteamiento general

La jornada de trabajo es un concepto complejo, ya que tiene claras repercusiones, tanto para el trabajador, para la empresa e incluso para la sociedad en su conjunto y presenta aspectos jurídicos, económicos y sociales.

Se trata de una materia que ha sido objeto de debate recurrente en muchos países y momentos, especialmente desde el punto de vista de la reducción, desde diferentes puntos de vista.

La reducción de la jornada de trabajo con el mantenimiento del salario ha sido una demanda tradicional de la izquierda política y del movimiento obrero desde diferentes puntos de vista, como mecanismo de distribución de la renta, elemento de bienestar social, como sistema de reparto del trabajo asalariado en situaciones de altas tasas de desempleo o incluso como herramienta para incrementar la productividad de las empresas.

Ahora bien, sin que se haya podido constatar hasta la fecha una directa relación entre esta reducción y la asunción de estos objetivos y produciendo, en algunas ocasiones, efectos perversos.

Sin perjuicio de antecedentes históricos remotos en España, como la Ley VI de Ordenanza de Instrucción, establecida por medio de Edicto Real firmado por Felipe II en 1593 o la Ley VI del Título sexto sobre “*De las fábricas y fortificaciones*” de la Recopilación de las Leyes de los reinos de las Indias, publicada por Carlos II en 1841 o incluso la referencia para niños y jóvenes en la Ley de 24 de julio de 1873, de las condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas, el origen reciente de la regulación de la jornada de trabajo se encuentra en el denominado Decreto de la jornada de ocho horas, firmado por el Rey Alfonso XIII, el 3 de abril de 1919, en el que se establece la siguiente regulación:

“La jornada máxima legal! será de ocho horas al día o cuarenta y ocho semanales en todos los trabajos a partir de 1º de Octubre de 1919”.

En el ámbito internacional, hay que destacar que el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo, en 1919, sobre las horas de trabajo en la Industria regula la jornada de 8 horas diarias o el convenio número 47, de 1935, que establece las 40 horas semanales.

La evolución histórica en todos los países, y también en España, muestra una reducción del número de horas de trabajo en cómputo anual por cada trabajador, así como un incremento de los descansos, ya sean, diarios, semanales o de las vacaciones.

Igualmente, se constata un incremento de la productividad por hora trabajada y PIB per cápita, sin embargo, esta relación es difícil que se pueda referir exclusivamente a la reducción del tiempo de trabajo, ya que, posiblemente, el elemento que mayor incidencia tiene para alcanzar la mayor eficiencia en los procesos productivos hayan sido los avances tecnológicos.

En la actualidad, en España, la regulación legal de la jornada de trabajo se halla en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, así como en el Estatuto de los Trabajadores, junto al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Sin embargo, la verdadera regulación de esta materia se ubica en los convenios colectivos y en los acuerdos desarrollados en las empresas.



El análisis de las materias que pueden integrarse en el concepto de jornada de trabajo es muy variado, ya que hay temáticas que están íntimamente relacionadas con este concepto, como puede ser el concepto de tiempo de trabajo y tiempo de disponibilidad, la flexibilidad en la jornada de trabajo o la conciliación de la vida laboral y familiar y aspectos menos conectados, pero no menos importantes, como, por ejemplo, el salario

Además, hay que tener en cuenta que este concepto está evolucionando continuamente, especialmente a medida que se van incorporando las nuevas tecnologías, desde los primeros fenómenos de digitalización hasta la IA, a la organización de las empresas.

Sin embargo, el objeto de este informe se refiere sólo a la denominada duración máxima de la jornada de trabajo, para argumentar que no existe ninguna razón, ya sea económica u organizativa, más allá de la ideológica, que fundamente la “necesidad” de esta reducción por parte del Gobierno, especialmente por medio de la reforma del Estatuto de los Trabajadores.

2. Evolución de la duración máxima de la jornada en España

Este proceso se inicia en 1919 con la regulación de una duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales, junto al cómputo de la jornada semanal, en cuyos orígenes se establecían 6 días de trabajo a la semana y uno de descanso, a raíz de la publicación de la denominada Ley de descanso dominical, de 3 de marzo de 1904.

Este esquema fue ratificado por la Ley de Jornada Máxima, de 1 de julio de 1931, que tuvo una larga duración ya que no fue modificada hasta 1976, por medio de la Ley 16/1976 de 8 de abril, de relaciones laborales, que la redujo hasta las 44 horas semanales efectivas.

Con una cierta inmediatez, esta duración máxima fue regulada nuevamente por medio de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET), en su texto original, que la redujo a 43 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y 42 horas en jornada continuada. Al mismo tiempo, en materia de descanso semanal, se introdujo un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Además, esta norma regulaba dos aspectos que han sido fundamentales para esta cuestión en todos estos años:

- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.
- Los convenios colectivos podrán regular jornadas anuales respetando el máximo de horas extraordinarias diarias.

A su vez, en 1980 el Acuerdo Marco Interconfederal, firmado por la CEOE y UGT, estableció un programa de reducción de la jornada a través de la negociación colectiva, que preveía la jornada máxima anual de 1.880 horas para 1982.

Sin embargo, fruto del resultado electoral del primer gobierno socialista, se aprobó por el Consejo de ministros de finales de diciembre de 1982, la modificación del Estatuto de los Trabajadores por medio de la Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días, según la cual:



“La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo”.

Esta regulación produjo una gran respuesta contraria por parte de las asociaciones empresariales que llegaron a impugnar la medida ante los tribunales, especialmente respecto a si cabía su aplicación en los convenios que estaban regulando duraciones superiores, conforme a la normativa anterior.

Sin embargo, los tribunales dieron la razón a los sindicatos en que la norma tenía una aplicación inmediata, independientemente de que los convenios se hubiesen pactado previamente, algo que confirmó el Tribunal Constitucional, en su sentencia 210/1990, de 20 de diciembre.

Además, hay dos cuestiones que deben ser tenidas en cuenta por la importancia a la hora de analizar la situación actual de la jornada máxima laboral en España:

- Esta duración de 40 horas semanales, fue “traducida” por el Tribunal Central de Trabajo en 1826 horas y 27 minutos en cómputo anual. Posteriormente, esta referencia fue adoptada en el Acuerdo Interconfederal firmado por los interlocutores sociales en febrero de 1983.
- Conforme al art. 6 de la Directiva de 2003, respecto a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, se establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales y que *“la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días”*; no estableciendo un sistema de cómputo anual.

El límite de las 40 horas semanales sólo se puede superar, en los contratos de jornada completa, por medio de un máximo de 80 horas extraordinarias anuales (art. 35 ET), regulación existente desde 1986, ya que previamente se regulaba la posibilidad de realizar 100 horas, o, en el caso de los contratos a tiempo parcial por las horas complementarias (art. 12 ET).

Sin embargo, la distribución irregular de la jornada, normalmente denominada bolsa de horas, si bien permite una organización de las horas de manera diversa, ya sea por medio de acuerdo o el mecanismo de aplicación unilateral por parte de la empresa, no supone un incremento del total de las horas anuales.

En el otro extremo, hay que citar las horas que teóricamente son de trabajo, ya que están incluidas en el concepto de jornada de trabajo pero que, por diversas causas, el trabajador no presta servicios, en base, en general, a la conciliación de la vida laboral y familiar y, entre los que hay que destacar, fundamentalmente, dos supuestos:

- Permisos retribuidos que han sido ampliados, tanto en sus supuestos, como duraciones, en el mes de junio de 2023, en aplicación de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, aunque la transposición de esta norma aún no ha sido completada.



- Supuestos de suspensión del contrato de trabajo, que, en muchas ocasiones, tienen asociada a la no retribución, el percibo de una prestación de la Seguridad Social.

Como se aprecia, estos períodos de inactividad, no sólo reducen el tiempo de trabajo, con las correspondientes consecuencias organizativas para las empresas y de necesidad de reorganización de las ausencias, sino que también suponen un coste muy relevante, ya sea en salario, en cotizaciones a la Seguridad Social y, en determinados supuestos, en complementos a las prestaciones de la Seguridad Social.

Además, es difícil cuantificar el número de horas perdidas de prestación de trabajo por estas dos causas.

En el caso de los supuestos de suspensión que implican prestaciones de la Seguridad Social, los datos son algo más precisos, especialmente los derivados de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Sin embargo, en los otros casos, sólo se cuenta con los datos de la Encuesta Trimestral del Coste Laboral, que son totalmente insuficientes.

En este orden de cosas, hay que tener en cuenta que ha habido diversas iniciativas para conseguir la reducción de la jornada de trabajo.

Así, en 2021 Más País pactó con el Gobierno un programa piloto para reducir la jornada laboral, en concreto una partida de 50 millones de euros para ayudas a empresas que quieran aumentar su productividad disminuyendo la jornada a 32 horas, cuyo éxito fue muy limitado.

Finalmente, en el Acuerdo de legislatura entre el PSOE y Sumar, firmado en octubre de 2023, se propuso, entre otras medidas, una reducción de la jornada de trabajo desde las 40 horas actuales, hasta las 37,5 horas en 2025, pasando por las 38,5 horas semanales en 2024, sin reducción salarial.

De manera paralela, el Congreso de los Diputados aprobó una proposición no de Ley del grupo parlamentario Sumar en febrero de 2024 en este sentido.

Con la finalidad de conseguir este objetivo político, se inició una serie de negociaciones de manera tripartita en la mesa de diálogo social que están afrontando serias dificultades, ya que es de muy difícil aceptación una reducción de la jornada de trabajo por medio de la ley y no situada en la negociación colectiva especialmente para las asociaciones empresariales

3. La regulación de la jornada en la negociación colectiva

La regulación tradicional de la jornada de trabajo en España ha combinado, sin perjuicio de la posibilidad del desarrollo por medio del contrato de trabajo, una regulación esencialmente en los convenios colectivos, en sus diferentes niveles, respetando el contenido mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, así como en otras normas de desarrollo, como el reglamento de jornadas especiales.

Este es el sistema que se utiliza en la gran mayoría de países de la Unión Europea, donde se apuesta por esta vía de negociación entre empresas y trabajadores, en sus diferentes ámbitos, ya que tiene múltiples ventajas, a destacar dos fundamentales: mayor eficiencia en el resultado y mejor equilibrio de los intereses de ambas partes.

Hay que tener en cuenta que, aunque la regulación de la duración máxima en el Estatuto de los Trabajadores se ha mantenido en una referencia semanal de 40 horas semanales de trabajo



efectivo desde 1984, la gran mayoría de convenios colectivos ha implementado esta materia en la denominada jornada anual, convirtiéndolo en número de horas de trabajo anuales, siendo minoritarios los convenios que establecen una única referencia semanal o combinan ambos sistemas.

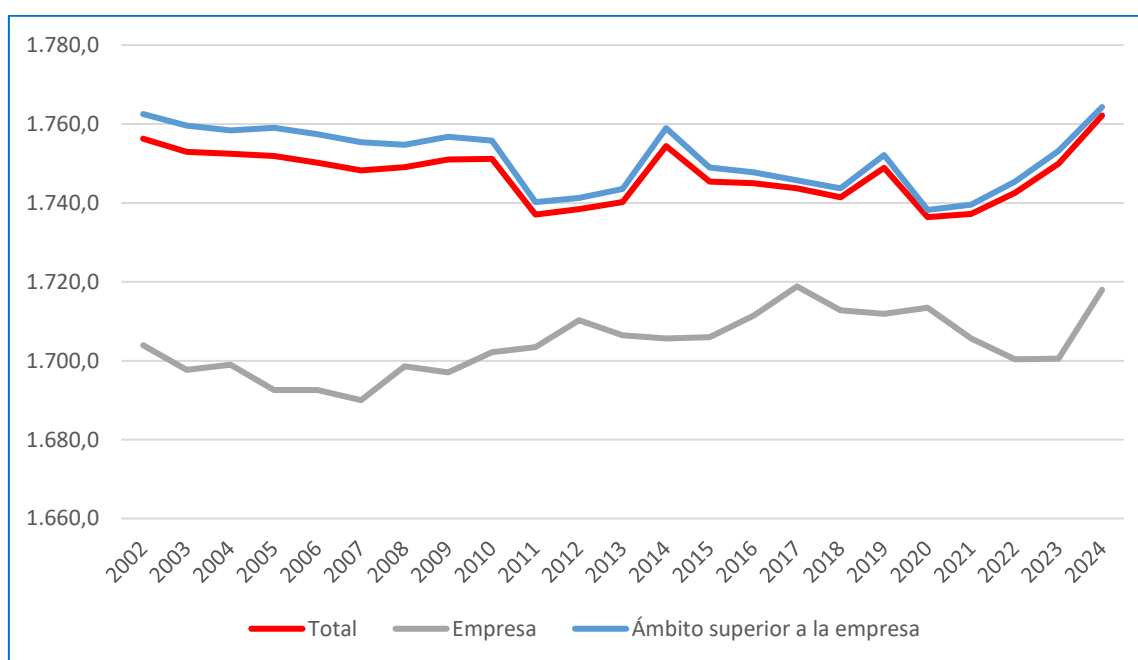
Esta opción se debe a que el cómputo anual introduce mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, en base a las necesidades reales de los diferentes sectores económicos, no sólo en cuanto a los períodos de prestación de servicios, sino también en la organización de descansos y otras situaciones, como, por ejemplo, situaciones de disponibilidad.

Por sus múltiples ventajas, es necesario resaltar y mantener el papel protagonista de la negociación colectiva, especialmente en estos momentos en los que se necesita mayor posibilidad de adaptación a las sucesivas realidades, evitando que las normas legales limiten las posibilidades de pacto.

Los datos sobre negociación colectiva con los que se cuenta en España no son totalmente fiables, ya que provienen de las hojas estadísticas de los convenios colectivos y además no están actualizados, pero son los únicos que permiten el análisis y, en su caso, la extracción de conclusiones.

La regulación de la jornada máxima en los convenios colectivos ha ido disminuyendo en los últimos años pasando de las 1826 horas en 1980 hasta las actuales 1762 horas anuales.

Evolución de la jornada máxima anual en los convenios colectivos



Fuente. Estadística de convenios colectivos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Como se puede apreciar, el número medio de horas en los convenios de empresa ha sido tradicionalmente inferior a las horas pactadas en convenios de ámbito superior a la empresa, teniendo en cuenta que en todo este período el porcentaje de trabajadores cuyas condiciones laborales se regulan en convenio de ámbito superior a la empresa ha sido superior al 89 %, habiendo alcanzado en la actualidad, aunque los datos sean provisionales, el 94 %.

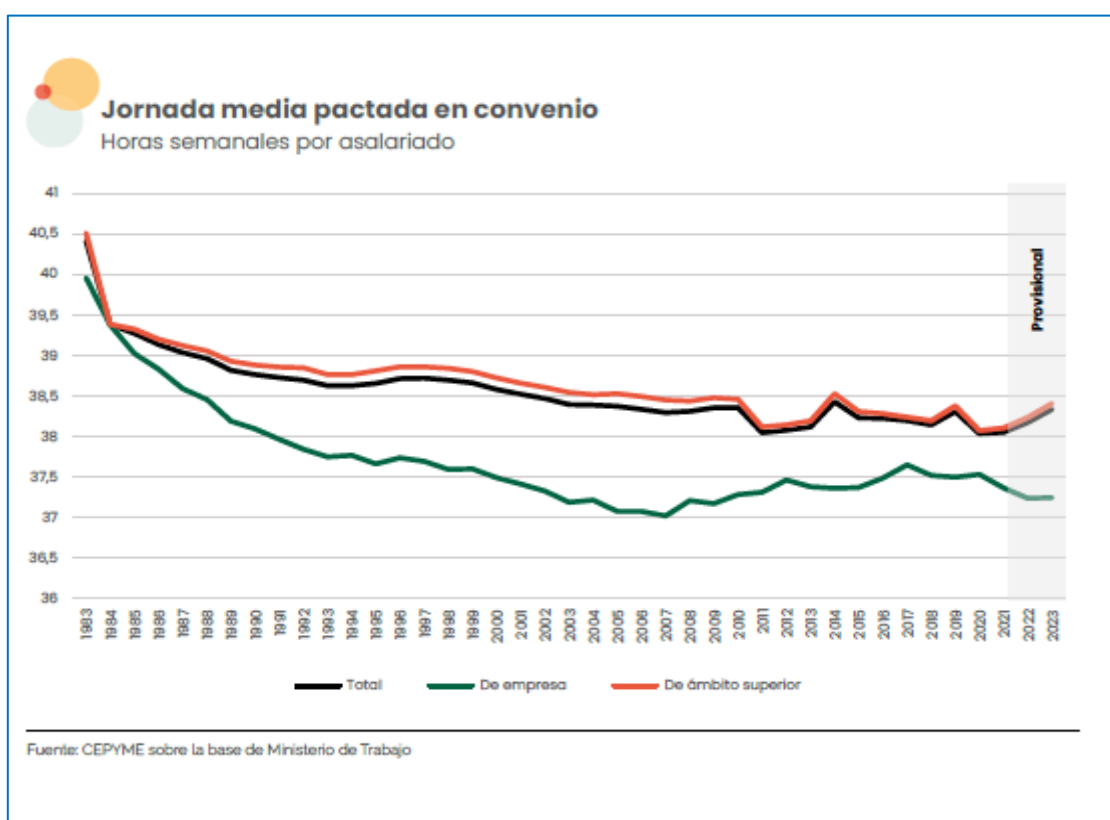


Además, presentan diferentes tendencias, por lo que, si se analizan sólo los datos relativos a los convenios de ámbito superior a la empresa, por ser los que representa a un mayor número de trabajadores, se percibe una reducción de la jornada pactada en momentos anticíclicos, como son la crisis económica o la pandemia del Covid-19.

Aun así, en los últimos 20 años, el saldo muestra un ligero crecimiento del número de las horas pactadas en los convenios, en el caso de los convenios de ámbito superior a la empresa, de 2 horas.

Sin embargo, si se analizan los datos desde 1983 se observa que hubo una importante reducción durante los primeros 20 años (hasta 2002) y después el número de horas presenta esta poca variación.

Evolución de la jornada máxima anual en los convenios colectivos



Fuente. Impacto de la reducción de la jornada laboral en la pyme. Cepyme.

Esta reducción también se aprecia si se comparan la proporción de trabajadores según el número de horas reguladas en los convenios colectivos que les son de aplicación en el período 2000 a 2022, produciéndose un claro desplazamiento desde el colectivo con más de 39,5 horas que se duplica en el grupo de menos horas en 2022, según los datos del informe Cepyme.

Proporción de trabajadores según la jornada de trabajo

	Menos de 38,5 horas	Entre 38,5 y 39,5 horas	Más de 39,5 horas
2000	20,1 %	61,1 %	18,8 %
2022	44,5 %	47,5 %	7,9 %

Fuente. Impacto de la reducción de la jornada laboral en la pyme. Cepyme.



En cuanto a las materias reguladas en los convenios colectivos, las cuestiones relativas a jornada están muy presentes (no se ha tenido en cuenta la regulación sobre horas extraordinarias, ni sobre descansos).

Concretamente, en porcentaje sobre el número de trabajadores cuyas condiciones están reguladas en convenios colectivos, se aprecian los siguientes datos.

Materias relativas a jornada de trabajo pactadas en convenios colectivos

Materias reguladas		Número de trabajadores
Reducción de Jornada respecto al año anterior		8,10 %
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año		63,61 %
Participación de los representantes de los trabajadores en la distribución irregular de la jornada		43,87 %
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias		15,55 %
En jornada continuada de más de seis horas, consideración como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso legal		44,62 %
Compensación del trabajo nocturno por descansos		19,57 %
Acumulación del descanso de día y medio en períodos de catorce días		20,01 %
Régimen de trabajo a turnos		40,15 %
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral		41,18 %
	Adaptación de jornada	30,91 %
	Reducción de jornada	25,42 %
Permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente		67,08 %
	Duración de los permisos	64,94 %
	Inclusión de nuevos permisos	49,47 %
Medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren la legislación vigente		29,64 %
Acumulación de la lactancia en jornadas completas		63,31 %

Fuente. Estadística de convenios colectivos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Cláusulas cualitativas. Datos correspondientes a 2022.

Hay que tener en cuenta que la totalidad de los convenios contiene una regulación mínima sobre jornada de trabajo, normalmente la fijación de la jornada laboral máxima, ya sea en cómputo anual o semanal, a lo que suma a lo que interesa en este informe, una proporción muy importante de convenios que incluyen cláusulas de distribución irregular de la jornada de trabajo.

En cuanto a los datos de la regulación de la jornada máxima pactada en convenio colectivo, en los diferentes tramos de jornada, según el porcentaje de trabajadores cuyas condiciones se regulan en los dos tipos de convenios colectivos, los datos se resumen en el siguiente cuadro.

Tramos de jornada pactada en convenios colectivos

	Menos de 1.712 horas/año		De 1.712 a 1.758 horas/año		De 1.759 a 1.803 horas/año		De 1.804 a 1.825 horas/año		Más de 1.825 horas/año	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Total	894.078	10,05 %	2.467.704	27,74 %	4.934.673	55,48 %	380.514	4,28 %	218.242	2,45 %
Empresa	171.355	41,44 %	96.186	23,26 %	115.280	27,88 %	11.500	2,78 %	19.144	4,63 %
Ámbito superior a la empresa	722.723	8,52 %	2.371.518	27,96 %	4.819.393	56,82 %	369.014	4,35 %	199.098	2,35 %



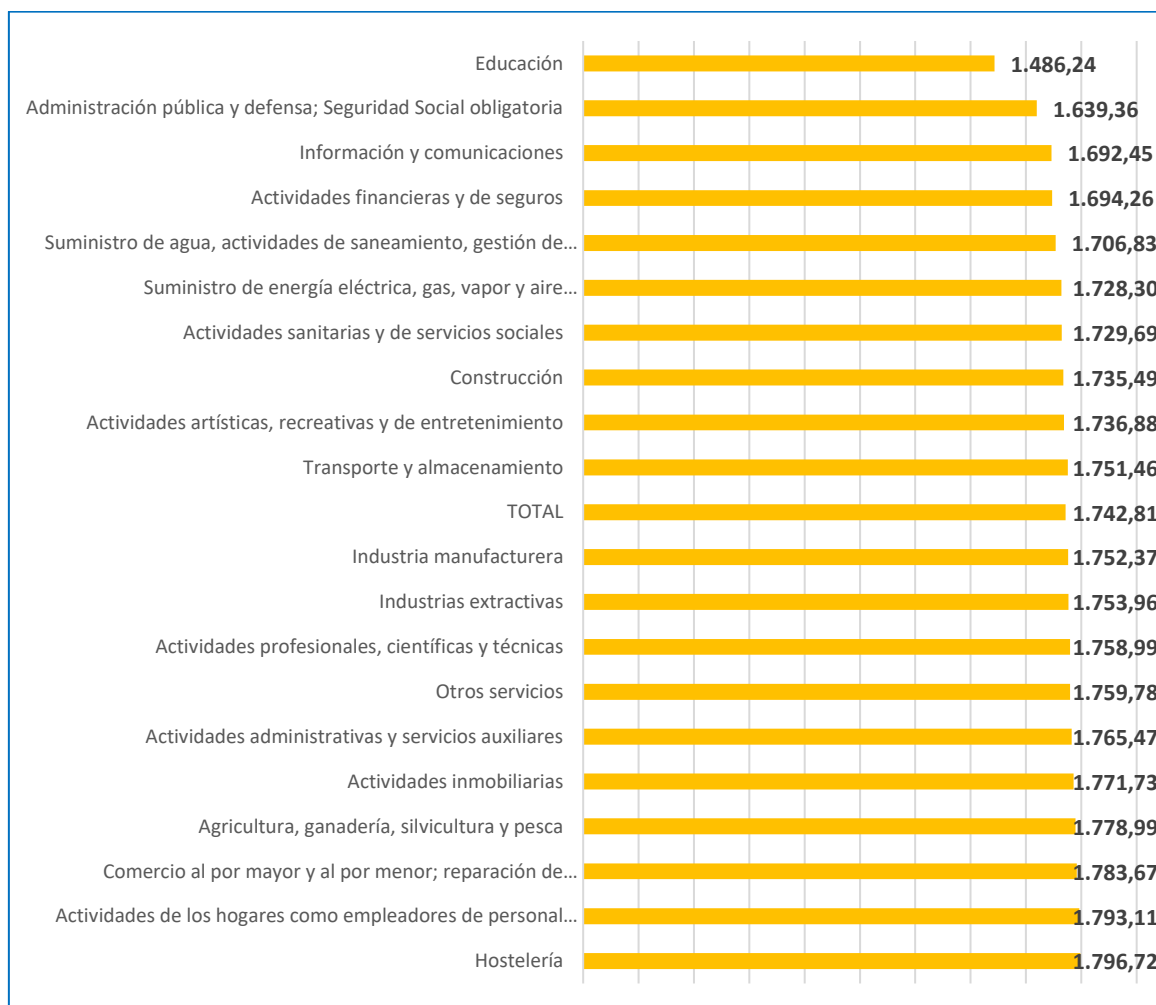
Fuente. Estadística de convenios colectivos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Tramos de jornada pactada en convenios colectivos registrados hasta mayo de 2024, con efectos económicos en 2024 (en número de trabajadores).

Si se analizan los datos, en términos globales, se comprueba que algo más del 55 % del total de trabajadores tiene una jornada de entre 1.759 a 1.803 horas/año y que, si se abre la horquilla de jornada a 1.712 y 1803, el porcentaje de trabajadores supera el 83 %.

Estos mismos porcentajes se aprecian respecto a los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, teniendo en cuenta que, en estos datos, el número de trabajadores cuyas condiciones se regulan en este tipo de convenios supera el 95 %.

Sin embargo, siendo el principal resultado, en los convenios de empresa se aprecia que existe una regulación de la jornada de trabajo máxima más reducida, ya que, la jornada de menos de 1712 horas al año representa al 41 %, el tramo de 1.759 a 1.803 horas/año (mayoritario en los convenios supraempresariales) representa casi el 28 % y el tramo 1.712 a 1.758 horas/año representa a algo más del 23 %, por lo que existe mayor dispersión de los resultados.

Jornada máxima anual pactada por actividad económica

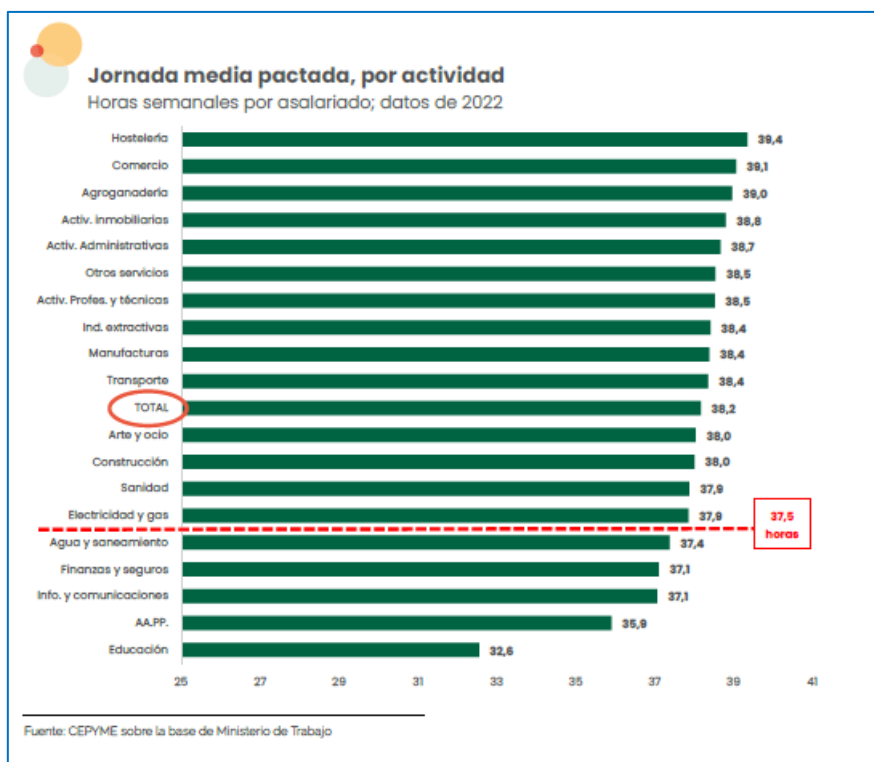


Fuente. Estadística de convenios colectivos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Estos mismos datos se obtienen en el cálculo por jornada semanal, según el informe de Cepyme.



Jornada máxima semanal pactada por actividad económica



Fuente. Impacto de la reducción de la jornada laboral en la pyme. Cepyme.

Así, se aprecia, si se agrupan los sectores en los valores de reducción propuesta por el Gobierno (38,5 horas y 37,5 horas) que hay actividades económicas muy relevantes para la economía española que se encuentran incluso por encima de las 38,5 horas, entre las que destacan hostelería, comercio, agricultura, actividades inmobiliarias y administrativas y existen muy pocos sectores en el otro extremo (por debajo de 37,5 horas), como son aguas y saneamiento, finanzas y seguros, comunicaciones, Administraciones públicas y educación.

Ahora bien, es necesario combinar estos datos con las siguientes dos magnitudes.

En primer lugar, según el número de trabajadores ocupados por rama de actividad en datos del INE, del segundo trimestre de 2024, se observa una cierta dispersión según los sectores y el número de horas reguladas.

Así, en el bloque de sectores con más de 38,5 horas, el comercio agrupa el 14,2 % de los trabajadores, la hostelería el 8,8 % y actividades administrativas, el 5,2 %.

En el grupo de sectores cuya jornada se ubica entre 37,5 y 38,5 horas se encuentran manufacturas, con el 12 % del total de trabajadores, construcción, con el 6,8 %, sanidad, con el 6,2 % y transporte, con el 5,5 %.

Finalmente, entre los sectores con menos de 37,5 horas, se puede citar la educación, que supone el 7,2 % de los trabajadores y Administraciones públicas, con el 6,5 %.

En segundo lugar, el valor de estos sectores con el PIB de España, según datos de contabilidad nacional agregados por rama de actividad, en el primer bloque (más de 38,5 horas) están comercio que representa el 14 % del total y hostelería, con el 6 %; en el segundo bloque (37,5 a



38,5 horas) se encuentran sanidad, que supone el 8,1 %, y construcción, con un 4,7 % y, finalmente, en el tercer bloque (menos de 37,5 horas) está el sector de la educación, que representa un 4,26 % del total del PIB.

Por tanto, se concentran en determinados sectores de alto valor en España, como son el comercio y la hostelería, tanto el mayor número de trabajadores, como su influencia en el PIB nacional, por lo que debe evitarse cualquier tipo de regulación que les pueda afectar de manera negativa, como puede ser la reducción unilateral de la jornada máxima de trabajo.

Como se puede comprobar la jornada es una materia que está suficientemente regulada en la negociación colectiva y, en cuanto al número de horas de trabajo anual o su equivalencia en horas por semana, se ha producido un descenso del tiempo de trabajo durante estos años de manera gradual, según los acuerdos tomados en las mesas de negociación.

Los motivos por los que se ha producido esta dinámica son diversos, pero, en todo caso, se fundamentan en los acuerdos de los negociadores que, no sólo tienen los mayores índices de conocimiento del sector económico regulado por los convenios, sino que deciden por la vía del consenso, por lo que las necesidades de ambas partes, trabajadores y empresas, están suficientemente representadas.

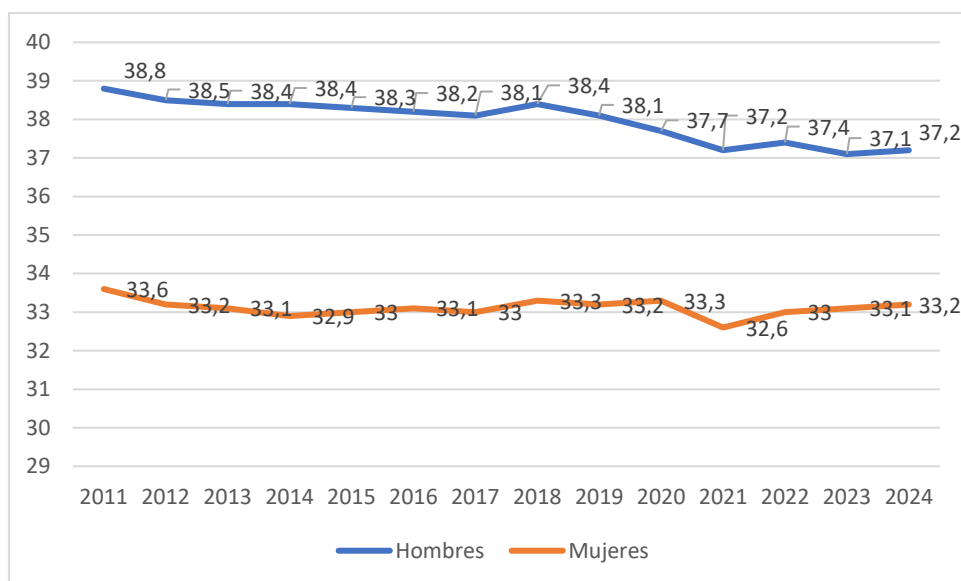
Extraer conclusiones sobre esta realidad es muy complejo porque existen muchos factores que están presentes en este proceso, entre los que cabe destacar dos: la estructura de la negociación colectiva y el tamaño de las empresas, que son de difícil homogenización.

4. Número de horas trabajadas en España

A la hora de analizar el tema de la conveniencia o no de la reducción de la jornada de trabajo establecida en el Estatuto de los Trabajadores, no sólo hay que tener en cuenta la regulación establecida en los convenios colectivos, sino también la denominada jornada real.

En este caso, los datos provienen de la Encuesta de Población Activa, realizada por el INE, y se refieren al número medio de horas semanales trabajadas por los asalariados y se observa la siguiente evolución.

Evolución del número de horas trabajadas



Fuente. INE. Encuesta de Población Activa. Segundo semestre 2024.

Como se puede observar, en este período, la reducción del número semanal de horas trabajadas ha sido de casi 2 horas por semana en el caso de los hombres y no llega a la media hora en el caso de las mujeres, produciéndose un acercamiento entre ambos datos.

Además, por grupos de edad, según estos datos, se constata que el número medio más elevado de horas semanales (hayan trabajado o no en la semana) en 2024, tanto en hombres como en mujeres, corresponde al grupo de edad de 25 a 54 años (34,7 y 29,9 horas semanales, respectivamente).

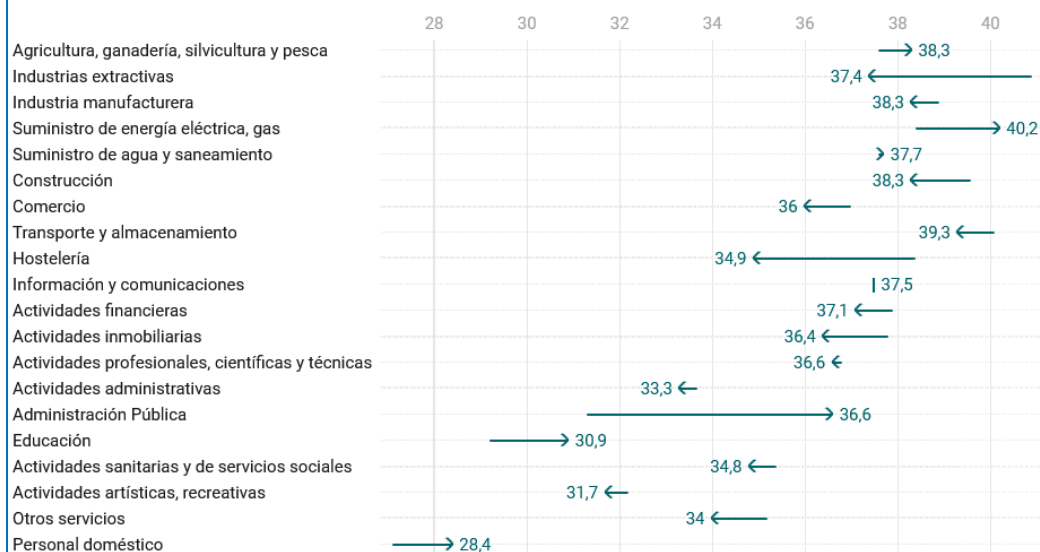
Igualmente, teniendo en cuenta el nivel de educación, en 2024, los hombres ocupados (hayan o no trabajado en la semana) que trabajan más horas semanales tienen un nivel de educación (0-2) alcanzando un total de 34,9 horas semanales y en las mujeres ocupadas corresponde al nivel de educación (5-8), con 29,9 horas semanales.

En cuanto a la evolución de los datos sobre jornada laboral por sectores económicos, si se comparan datos de 2008 y 2023, se aprecia que la mayoría de sectores han experimentado una reducción en el número de horas.



Jornada semanal entre 2008 y 2023

La mayoría de los sectores han reducido su jornada a lo largo de los últimos años



Unidades: horas

Gráfico: El Independiente • Fuente: INE • [Descargar los datos](#) • Creado con [Datawrapper](#)

Fuente. El independiente.

5. La jornada laboral en los países de la Unión Europea

El número de horas trabajadas en cada país depende de diversos factores que pueden ser diferentes entre ellos y, además, normalmente, existe una disparidad entre las denominadas jornadas máximas legales y las jornadas pactadas en los convenios colectivos, que son las que se aplican en la realidad.

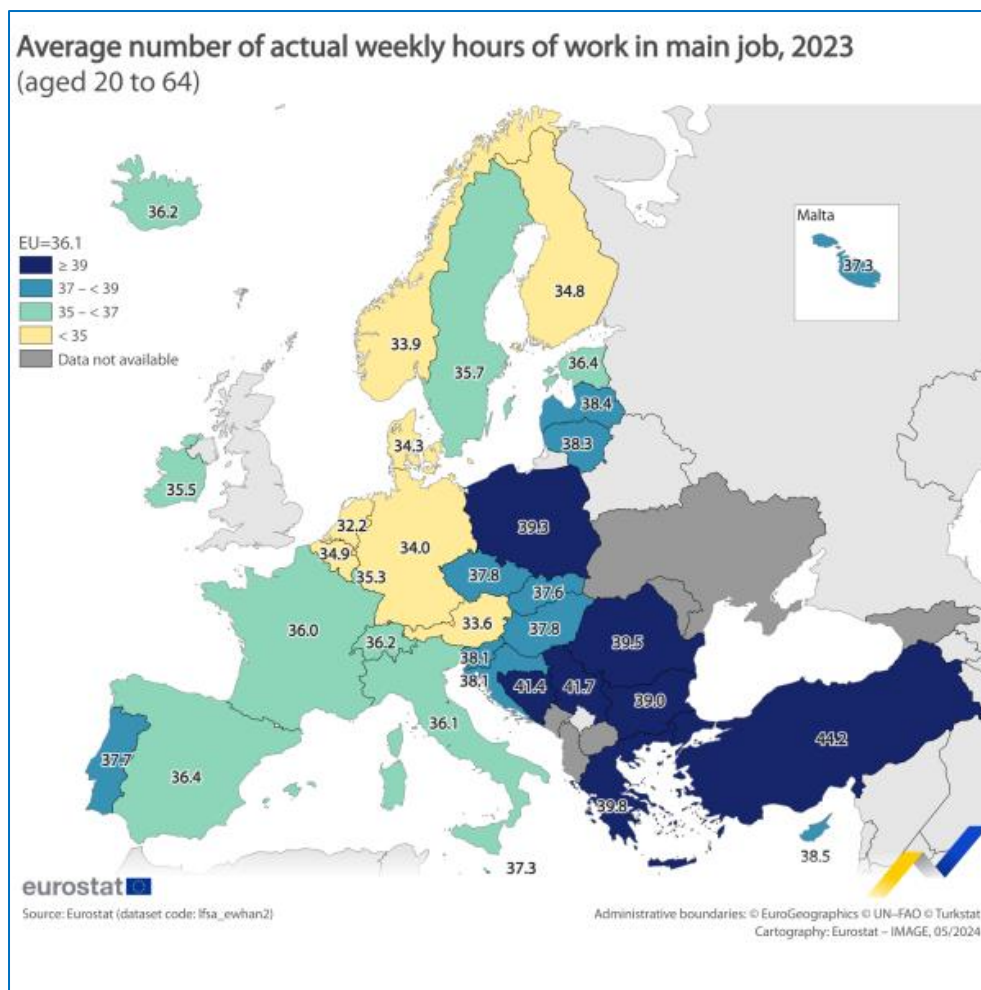
Todo esto hace que sea bastante complejo comparar experiencias entre los diferentes países que forman la Unión Europea.

Según datos de Eurostat, en la Unión Europea en 2023, las personas empleadas de entre 20 y 64 años trabajaron una media de 36,1 horas semanales.

La media de horas de trabajo reales a la semana difiere de un país a otro.

Así, los países que presentan la semana laboral más larga fueron Grecia (39,8 horas), Rumanía (39,5), Polonia (39,3) y Bulgaria (39,0), frente a Países Bajos que tuvieron la semana laboral más corta (32,2 horas), seguidos de Austria (33,6) y Alemania (34,0).

Número promedio de horas semanales de tiempo de trabajo



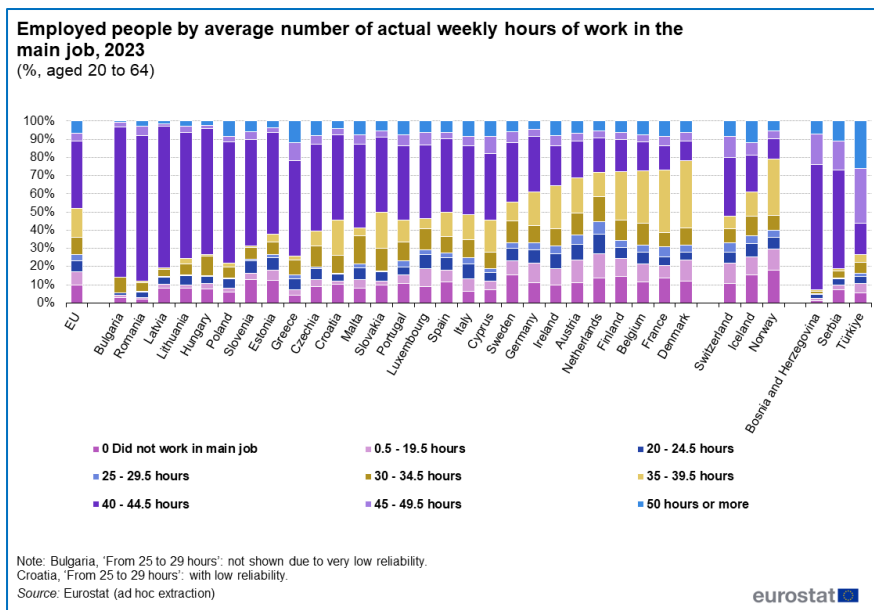
Fuente. Eurostat. How many hours per week do Europeans work?

En la Unión Europea, en 2023, el 37,1 % de las personas empleadas trabajaron una media de entre 40 y 44,5 horas a la semana, mientras que solo el 7,1 % registró menos de 20 horas reales de trabajo a la semana.

El grupo de 40 a 44,5 horas de trabajo reales representa la mayor proporción en la mayoría de los países, excepto en Irlanda, Finlandia, Bélgica, Francia y Dinamarca, donde la mayor proporción de personas empleadas se encontraba en el grupo de 35 a 39,5 horas promedio trabajadas por semana.

El mismo grupo de horas (40 a 44,5) también muestra las mayores diferencias entre países. De hecho, las mayores proporciones se registraron en Bulgaria (82,2 %), Rumanía (80,2 %) y Letonia (77,7 %). Los porcentajes más bajos se encontraron en Bélgica (16,1 %), Francia (13,3 %) y Dinamarca (10,6 %).

Trabajadores por número promedio de horas semanales de trabajo



Fuente. Eurostat. How many hours per week do Europeans work?

Si se analizan los datos por género, se consta que, en la Unión Europea, en 2023, los hombres empleados a tiempo completo trabajaron 39,8 horas semanales, en comparación con las 37,8 horas de las mujeres del mismo grupo.

En el caso de las mujeres, la semana laboral más larga se registró en Rumanía (39,5 horas), Letonia (39,4) y Grecia (39,3), mientras que la semana laboral más corta se puede observar en los Países Bajos (35,2 horas), Finlandia (35,7) e Irlanda (36,5).

En cuanto a los hombres, siete países de la Unión Europea muestran una semana laboral de más de 40 horas de media, concretamente Grecia (42,5 horas semanales), Chipre (41,3) y Polonia (41,1). Por el contrario, los hombres empleados a tiempo completo trabajaron menos horas por semana en Finlandia y Luxemburgo (38,4 horas cada uno), así como en los Países Bajos y Suecia (38,8 horas cada uno).

En cambio, los datos cambian si se refiere a trabajadores a tiempo parcial.

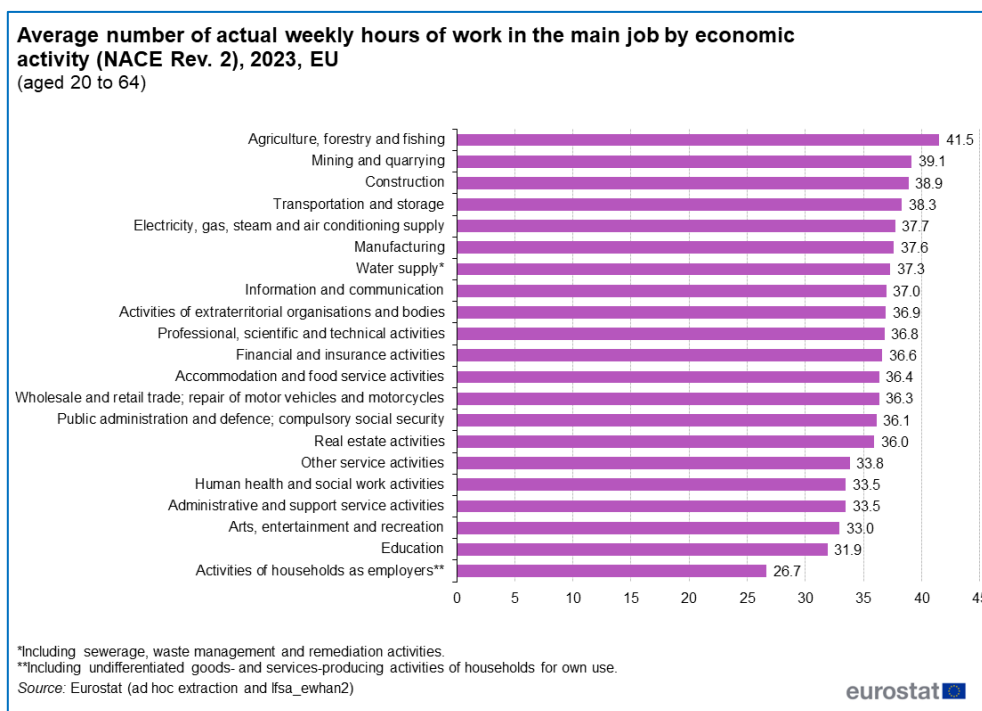
Así, en la Unión Europea, tanto hombres como mujeres trabajaron el mismo número de horas, aproximadamente 22 horas por semana. Sin embargo, en muchos países, las trabajadoras a tiempo parcial realizaron semanas laborales más largas en comparación con los hombres de la misma categoría. Dinamarca destacó con la mayor diferencia en el número de horas semanales reales de trabajo entre mujeres y hombres trabajadores a tiempo parcial (20,9 y 18,3 horas, respectivamente).

En cuanto al sector económico, si se analiza la duración de la semana laboral promedio medida en horas reales de trabajo varía según los diferentes sectores de actividades económicas.

Así, en 2023, las actividades económicas que registraron la semana laboral más larga fueron la agricultura, la silvicultura y la pesca (41,5 horas reales de trabajo), las industrias extractivas (39,1) y la construcción (38,9), mientras que las actividades de los hogares como empleadores (26,7 horas reales de trabajo), la educación (31,9) y artes, entretenimiento y tiempo libre (33,0) registraron las semanas laborales más cortas.



Número medio de horas semanales por actividad económica



Fuente. Eurostat. How many hours per week do Europeans work?

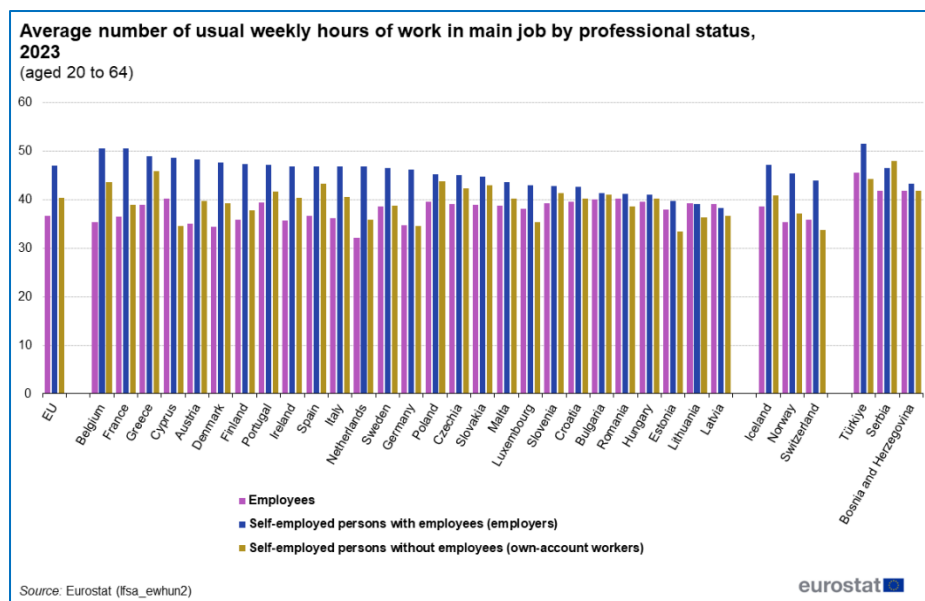
Finalmente, si se compara el número de horas trabajadas de los asalariados con otras categorías, en la Unión Europea, en 2023, los empresarios presentan el mayor número de horas semanales habituales de trabajo en su empleo principal (47,0 horas), seguidos por los trabajadores por cuenta propia sin empleados, con 40,4 horas, frente a los asalariados con 36,6 horas semanales.

Los países con la semana laboral promedio más larga para los empleadores fueron Bélgica y Francia (ambos con 50,6 horas habituales de trabajo por semana).

Entre todos los países de la Unión Europea, la semana laboral más larga para los trabajadores por cuenta propia se constata en Grecia (45,8 horas habituales de trabajo por semana), Polonia (43,7), Bélgica (43,6), España (43,3) y Eslovaquia (43,0).

En muchos países de la Unión Europea, los trabajadores por cuenta propia trabajaron más horas a la semana que los asalariados.

Número medio de horas semanales de trabajo por categorías



Fuente. Eurostat. How many hours per week do Europeans work?

6. ¿Qué están haciendo otros países de la Unión Europea?

El debate sobre la jornada de trabajo afecta a todos los países del mundo, aunque hay diversos ejemplos en la Unión Europea.

Las propuestas son diferentes, teniendo en cuenta que la mayoría de países de la Unión Europea, por tradición y siguiendo la estructura de tiempo de trabajo regulada en la Directiva de 2003, presentan módulos semanales.

Por esta razón, hay modelos que apuestan por la reducción del número de horas totales en cómputo semanal, mientras que hay otras proposiciones que se fundamentan en reducir el número de días de trabajo durante la semana, concretamente de 5 a 4, para implantar una jornada laboral de 4 días.

Varios países europeos han adoptado este modelo con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, fomentar la productividad y equilibrar la vida laboral y personal, aunque no existen evidencias que constaten el éxito de estas medidas, especialmente respecto a la no producción de efectos económicos negativos en sus economías.

A continuación, se presentan algunos países que han incorporado la jornada laboral reducida.

Francia

Francia es uno de los países más conocidos por haber adoptado una jornada laboral reducida.

El Gobierno socialista de Lionel Jospin, con Martine Aubry como ministra de Trabajo, impulsó en el período entre 1998 y 2002 la reducción del tiempo con la implantación, por ley, de la reducción de la jornada a 35 horas semanales.

La medida obtuvo muchas críticas, en particular entre los sectores empresariales, que rechazaban la medida, sin una reducción salarial, alegando una pérdida de competitividad de las empresas francesas en el exterior.



Además, frente a las expectativas iniciales que eran muy altas, especialmente con la esperanza de crear dos millones de nuevos empleos, el resultado no superó las 350.000 nuevas contrataciones, sin que se pudieran apreciar consecuencias directas entre esta norma y el crecimiento del PIB general y/o aumentos de productividad.

Bélgica

En 2003, Bélgica redujo su jornada laboral a 38 horas semanales, cambio que permitía a los trabajadores tener más tiempo para dedicarse a sus actividades personales sin afectar su salario.

Posteriormente, en 2022 han regulado la posibilidad para que aquellos trabajadores que lo deseen puedan solicitar una semana laboral más corta, pero en días, no en horas. Es decir, los trabajadores que elijan esta opción, tienen que compensar las horas del día que no trabajen entre los demás días de la semana.

Suecia

En Suecia, en 2015 se probó una semana laboral de cuatro días con salario íntegro, con resultados desiguales.

Islandia

Entre 2015 y 2019, Islandia llevó a cabo la mayor prueba piloto del mundo de una semana laboral de 35 a 36 horas sin exigir un recorte salarial proporcional.

Grecia

En Grecia, en cambio, acaba de entrar en vigor una norma por la que las empresas pueden exigir a los trabajadores que acudan a sus puestos seis días a la semana si justifican que ofrecen servicios durante 24 horas al día o si demuestran que tienen mucha carga de trabajo, aunque esta regulación no afecta a la hostelería, donde ya se trabajan, de media, seis días a la semana.

Conclusión

En este escenario de reducción progresiva de la jornada de trabajo en estos países de la Unión Europea, uno de los debates actuales se centra en la relación negativa entre el número de horas trabajadas y la productividad.

En principio, en la actualidad se parte del hecho que cuanto mayor es la jornada laboral del trabajador, menor es su producción por horas.

Dentro de la Unión Europea, Grecia es el país con más horas trabajadas al año por empleado tiene la tasa de productividad más baja del bloque y Alemania cuenta con la menor jornada laboral encabeza los índices de productividad.

Sin embargo, estos parámetros tienen mucho que ver con un sistema productivo básicamente industrial, cuando la economía europea está transitando hacia el sector de servicios.

Además, los planes de reducción de las horas de trabajo se han considerado tradicionalmente sumamente eficaces durante periodos de crisis económica ya que permitían reducir el número de despidos.



Así, por ejemplo, en Alemania, durante la crisis económica de 2008 a 2014, la estabilidad del empleo se logró en buena medida a los ajustes en las horas de trabajo pactadas en el marco del diálogo social, como una de las medidas para proteger tanto el empleo como la productividad y viabilidad de las empresas.

Lo mismo se puede predicar de los fenómenos de suspensión del contrato de trabajo introducidos en la mayoría de países de la Unión Europea durante la pandemia del Covid-19.

Sin embargo, la situación actual de realidades de flexibilización total y de prestación de servicios ininterrumpida permite afirmar que la reducción de jornada no es una buena medida para desarrollar la economía de los países de la Unión Europea, especialmente en su comparación con otras naciones como Estados Unidos o diversos países asiáticos.

7. Relación entre la reducción de la jornada y la productividad de las empresas

La productividad es un concepto complejo en el que intervienen diferentes factores.

El objetivo principal de las empresas es ganar eficiencia en sus procedimientos y, para ello, existen diversas causas que entran en juego: desarrollo de la tecnología, en la actualidad con la generalización de la inteligencia artificial, mejora de la educación y de la formación de los trabajadores, implantación de sistemas de gestión de la calidad, reducción de los costes, etc.

Sin embargo, es difícil incluir en este listado la reducción de la jornada de trabajo de los trabajadores, salvo que se considere que esta reducción puede tener efectos indirectos en el incremento de la productividad, traducida en un aumento del valor real del consumo.

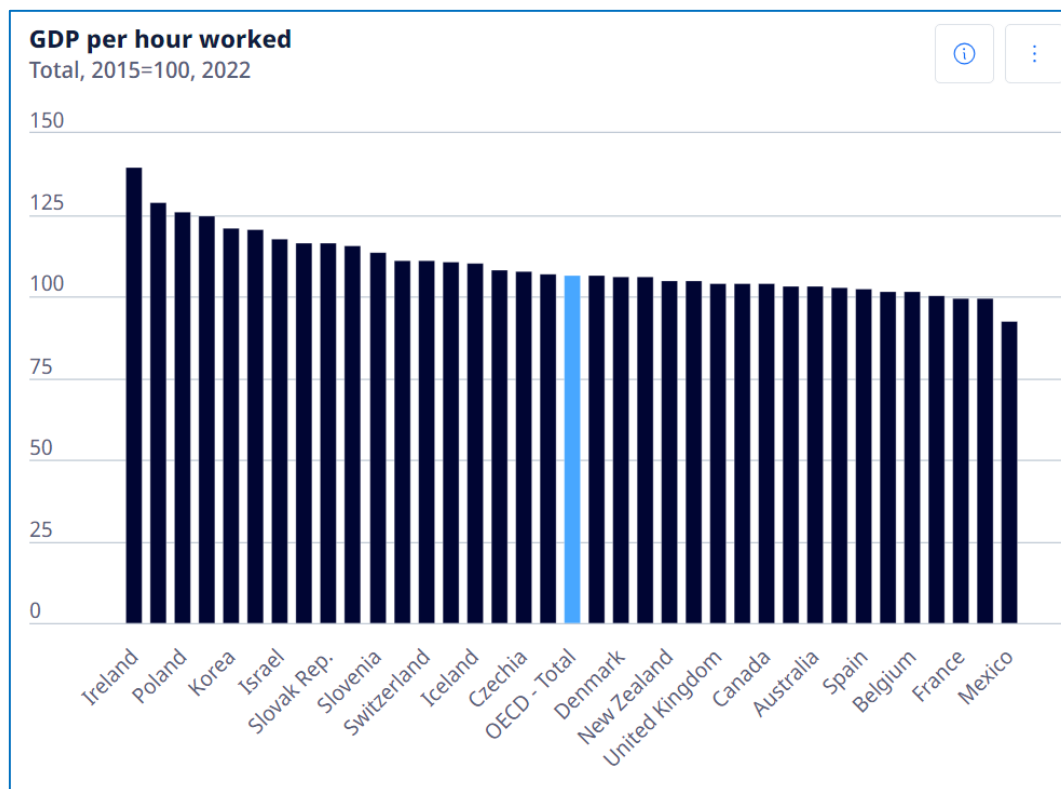
Cuestión distinta es vincular esta relación a conceptos de carácter ideológico como crecimiento estable o desarrollo sostenible, en los que, a la vista de la disociación de la ecuación crecimiento económico y creación de empleo, se apuesta por una reducción de la jornada de trabajo, como obligación ante situaciones de implantación de nuevas tecnologías, aunque el valor de la productividad no sufra cambios reales.

Así, si se analiza esta relación, hay que utilizar la magnitud PIB por hora trabajada que es una medida de la productividad laboral y mide la eficiencia con la que se combina el coste de mano de obra con otros factores de producción y se utiliza en el proceso de producción, conforme a los criterios desarrollados por la OCDE.

El coste de mano de obra se define como el total de horas trabajadas de todas las personas involucradas en la producción. La productividad laboral refleja sólo parcialmente la productividad del trabajo en términos de las capacidades personales de los trabajadores o la intensidad de su esfuerzo.

Además, la relación entre la medida de producción y el coste de mano de obra depende en gran medida de la presencia y/o uso de otros costes, como, por ejemplo, capital, costes intermedios, cambios técnicos, organizativos y de eficiencia, economías de escala.

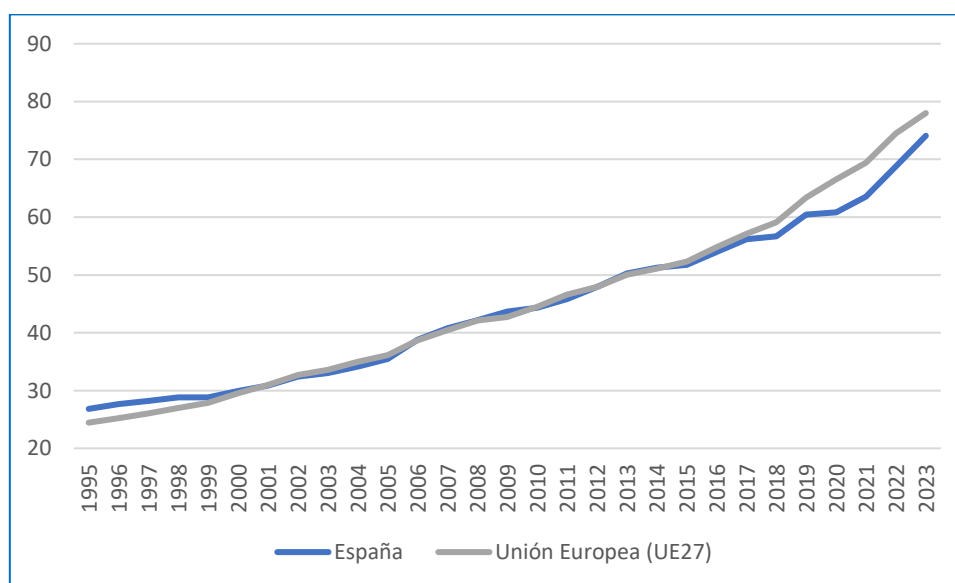
PIB por hora trabajada



Fuente. OECD. *GDP per hour worked*

Como se puede comprobar, España está entre los últimos países de este valor, presentando serias cuestiones en cuanto a la productividad, aunque las causas pueden ser muy variadas, incluyendo no sólo el coste de la mano de obra, ya sea en salarios u otros conceptos, o la productividad de los diferentes sectores económicos, con un porcentaje muy relevante en el sector servicios.

Evolución del PIB por hora trabajada



Fuente. OECD Data Explorer



De hecho, como se puede comprobar en este análisis histórico, los datos de España eran algo mejores que la media europea, durante un periodo muy largo, se equipararon ambos porcentajes y en los últimos años, la competitividad por hora en España es más baja que la media europea, por lo que hay que tener mucho cuidado con introducir nuevos mecanismos que puedan empeorar la competitividad de las empresas.

Es necesaria mayor flexibilidad en la prestación de servicios, por lo que reducir el tiempo de prestación de los servicios porque se reduce la jornada laboral, sin la correspondiente reducción del salario, supone lo contrario, con una gran repercusión en el sector servicios, muy relevante en España.

Es cierto que, en determinados sectores económicos vinculados a la industria, la introducción de la digitalización permite la reducción del tiempo de prestación de servicios sin merma de la productividad, ya que el número de bienes producido puede incluso aumentar, sin embargo, esta relación no tiene en cuenta otros costes fijos, como, por ejemplo, costes de amortización, que siguen pesando en las cuentas de resultados, ni los efectos sobre el empleo

No existe una correlación entre la reducción de la jornada de trabajo y determinadas consecuencias económicas, como el incremento del consumo, ya que este efecto sólo se da si el salario está por encima del valor de los precios, de manera que no es solo un efecto de la disponibilidad de tiempo, ya que, en otros casos, produce el efecto inverso, la necesidad del pluriempleo.

La relación entre la reducción de la jornada y el aumento de la productividad es compleja, y es más sencillo entenderla como una relación de causa efecto, de manera que una de las medidas que se puede tomar cuando se mejora la productividad es la reducción de la jornada. Sin embargo, es difícil admitir que esta reducción mejora de manera general la productividad.

Además, hay sectores económicos, especialmente los fundamentados en actividades que requieren uso intensivo de mano de obra que no pueden incrementar la productividad reduciendo la jornada, bien porque el fenómeno es el contrario, necesitan prestar servicios durante más tiempo, por ejemplo, en el comercio, porque la prestación no se puede controlar porque depende de factores ajenos a la empresa, por ejemplo, la clientela en la hostelería, o porque la actividad consiste en la prestación durante un determinado tiempo, sin que quepa la reducción, por ejemplo, en la seguridad privada.

Reducir la jornada laboral no es sinónimo de creación de empleo porque en muchas ocasiones, estas horas en las que no se prestan servicios no se necesitan que sean cubiertas, porque se ha recurrido a otros mecanismos productivos o porque esta necesidad de cobertura no existe porque es totalmente imposible encontrar trabajadores que quieran trabajar en estos espacios “sobrantes”.

Reorganizar estos periodos que han sido liberados por esta reducción de la jornada de trabajo cuando existen cláusulas laborales en el contrato de trabajo con determinadas características en relación a la jornada no es tan sencillo, porque no puede realizarse de manera unilateral por parte del empresario, necesitando, en general, acuerdo del trabajador o de la representación legal de los trabajadores y teniendo en cuenta la regulación establecida en el convenio colectivo de aplicación



El aumento de los costes laborales que va a suponer la reducción de la jornada va a implicar claramente reducciones de los índices de productividad para las empresas afectadas, descenso del PIB medio anual y afección en el empleo.

8. Impacto de la reducción de jornada en las empresas españolas

La reducción de la jornada de trabajo, especialmente con el planteamiento actual del Gobierno, de manera unilateral y manteniendo las remuneraciones actuales, supondría relevantes consecuencias, principalmente negativas, no sólo para las empresas, sino también para los trabajadores y la economía española en general.

Entre estos efectos hay algunos más difíciles de medir, aunque no menos importantes, como pueden ser la rigidez en los sistemas de actividad económica de las empresas, ya que la reducción se ha producido sin posibilidad de introducir mecanismos de adaptación, caída de la producción o problemas en la búsqueda de trabajadores para cubrir las horas vacantes resultantes de la reducción.

Además, siendo el elemento principal, el coste directo en el aumento de remuneraciones por las horas que se dejarían de trabajar, más los impuestos que se derivan de estas.

Todo ello, teniendo en cuenta la estructura del mapa empresarial en España, con un porcentaje muy relevante de empresas dedicadas al sector de servicios y una gran profusión de pequeñas y medianas empresas, que suponen un porcentaje muy importante del empleo.

Estas consecuencias se pueden dividir en dos apartados.

8.1 Impacto en las horas de trabajo

La reducción de las horas de trabajo según la propuesta del Gobierno de pasar de las actuales jornadas semanales a las 38,5 horas en 2024 y 37,5 horas en 2025, va a tener un impacto totalmente lesivo para la organización de las empresas de todos los sectores, aunque en algunos casos, mucho mayor, especialmente si se refiere a actividades con mano de obra intensiva.

Realizar el cálculo de este impacto es difícil ya que se fundamenta, respecto al número de horas y trabajadores afectados, en datos de negociación colectiva del año 2022, que aún no son definitivos y que provienen de las hojas estadísticas de los convenios colectivos.

En base a estos datos, teniendo en cuenta el número total trabajadores que tienen reguladas sus condiciones de trabajo por convenio colectivo, conforme a los datos de 2022, que son los últimos de las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, según los diferentes sectores económicos, del total, sólo existe un porcentaje ínfimo que no se verían afectados de ninguna manera porque su jornada actual es de 1712 horas o inferior.

Teniendo en cuenta que el total de trabajadores cuyas relaciones laborales se regulan por convenio colectivo se sitúa en los 11.637.274, existen 2 sectores que superan los 2 millones de trabajadores, como son la industria manufacturera y el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas. Sólo la hostelería presenta más de 1,3 millones de trabajadores y hay diversos sectores con un número de trabajadores bastante relevante, por ejemplo, actividades administrativas y servicios auxiliares (903 mil), actividades sanitarias y de servicios sociales (889 mil) y construcción (860 mil).



Estos datos son relevantes a la hora de medir el impacto de la reducción de la jornada de trabajo hasta las 1.712 horas.

Porcentaje de trabajadores que su jornada laboral es de 1712 horas o inferior

Sector económico	Total	No
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	420.807	0,57 %
Industrias extractivas	5.248	20,48 %
Industria manufacturera	2.580.048	9,37 %
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	28.554	48,23 %
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	112.424	43,58 %
Construcción	860.222	2,12 %
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.010.145	0,37 %
Transporte y almacenamiento	463.077	14,47 %
Hostelería	1.382.130	0,48 %
Información y comunicaciones	51.653	59,10 %
Actividades financieras y de seguros	313.082	88,76 %
Actividades inmobiliarias	70.457	0,21 %
Actividades profesionales, científicas y técnicas	459.630	5,26 %
Actividades administrativas y servicios auxiliares	903.135	9,33 %
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	52.210	93,49 %
Educación	730.564	61,44 %
Actividades sanitarias y de servicios sociales	889.622	26,95 %
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	118.264	51,93 %
Otros servicios	185.175	1,96 %
TOTAL	11.637.274	13,98 %

Fuente. Estadística de convenios colectivos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En cuanto a los sectores que por tener una regulación de 1.172 horas de jornada anual o inferior no van a quedar afectados por la reforma normativa, teniendo en cuenta que la media total es del 13,98 %, cabe citar la Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria, ya que el 93,49 % de sus trabajadores presenta esta jornada y las actividades financieras y de seguros, con un 88,76 % de los trabajadores con esta regulación.

Hay que tener en cuenta que su incidencia en el total de trabajadores es muy relativa ya que el sector de la Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria, sólo representa el 0,45 % del total de trabajadores y las actividades financieras y de seguros, el 2,7 %.

En el segundo nivel, hay una serie de sectores cuyo porcentaje de trabajadores que no van a sufrir ningún tipo de cambio por tener una jornada en este número, como son educación (61,4 %), información y comunicaciones (59,1 %), actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (51,9 %), suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (48,2 %) y suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (43,5 %).

Si se analiza la representatividad de las empresas en las que los trabajadores prestan servicios en estos sectores económicos con esta incidencia media se comprueba que, excepto educación que representa el 6,27 % del total de trabajadores cuyas relaciones laborales están reguladas en convenio colectivo y actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, con algo más del 1 %, el resto de los sectores está por debajo.



En conclusión, en el cómputo de las empresas en los que se sitúan los trabajadores afectados por esta reducción, el número cuyo convenio colectivo ya regulan una jornada igual o inferior a 1.712 horas es muy limitado, ya que se sitúa en el 14 % del total de trabajadores, teniendo en cuenta que algo más de la mitad de estos están en el sector de la educación, con una periodicidad de actividad muy determinada ya que está vinculada a los cursos escolares.

Por tanto, el número total de empresas en las que prestan servicios los trabajadores cuya jornada de trabajo va a sufrir una reducción, supone el 86 % del total de los trabajadores en estos dos años de reducción progresiva.

Conforme a la propuesta del Gobierno, en el año 2024 los convenios colectivos han de estar en una jornada semanal de 38,5 horas. Teniendo en cuenta los datos de la negociación colectiva, se observa que sólo el sector de la construcción, que representa el 7,4 % del total de los trabajadores, y el de otros servicios no van a quedar afectados por esta reducción ya que, en general, la regulación de la jornada actual ya está por debajo de esta referencia.

Sin embargo, estos dos sectores sí que deberían proceder a la reducción de la jornada durante el año 2025.

Por tanto, el porcentaje de las empresas cuyos trabajadores prestan servicios y sus relaciones se regulan por medio de convenios colectivos que presentan una jornada de trabajo semanal superior a 1758 horas, por lo que deberían proceder a una doble reducción en 2024 y 2025, es muy importante.

Porcentaje de trabajadores que su jornada laboral es superior a 1758 horas

Sector económico	Total	2024
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	420.807	91,68 %
Industrias extractivas	5.248	65,45 %
Industria manufacturera	2.580.048	44,11 %
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	28.554	50,19 %
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	112.424	37,22 %
Construcción	860.222	0,91 %
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.010.145	90,68 %
Transporte y almacenamiento	463.077	73,70 %
Hostelería	1.382.130	99,36 %
Información y comunicaciones	51.653	35,43 %
Actividades financieras y de seguros	313.082	0,30 %
Actividades inmobiliarias	70.457	99,76 %
Actividades profesionales, científicas y técnicas	459.630	66,39 %
Actividades administrativas y servicios auxiliares	903.135	61,94 %
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	52.210	0,73 %
Educación	730.564	0,02 %
Actividades sanitarias y de servicios sociales	889.622	31,09 %
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	118.264	43,41 %
Otros servicios	185.175	24,12 %
TOTAL	11.637.274	55,48 %

Fuente. Estadística de convenios colectivos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Es más, como se aprecia en este cuadro, existen muy importantes sectores económicos cuyo impacto en la reducción de la jornada va a tener una repercusión absoluta en el primer periodo, ya que afecta a casi la totalidad de trabajadores, teóricamente en 2024, entre los que cabe



destacar, actividades inmobiliarias, hostelería, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas, teniendo en cuenta que estos cuatro sectores agrupan a más del 33 % del total de trabajadores.

Todo ello, sin contar con sectores económicos que esta reducción afectaría a más del 50 % de los trabajadores que prestan servicios, en sectores tan relevantes, por el número de trabajadores, como actividades administrativas y servicios auxiliares, actividades profesionales, científicas y técnicas o transporte.

Calcular el número de horas que deberían reducir los convenios colectivos durante estos dos años requiere un cálculo aproximado ya que sólo se cuenta con el número de trabajadores que se ubican en los diferentes bloques de horas reguladas en la actualidad en convenio colectivo.

Así, se ha llevado a cabo la siguiente hipótesis.

Se ha separado el número de horas a reducir en el año 2024, teniendo en cuenta el límite de 38,5 horas semanales, y en 2025, hasta alcanzar las 37,5 horas semanales.

Como los datos del número de trabajadores relativos a 2024 están divididos según tramos de jornada pactada, se ha procedido a realizar una media de la reducción de la jornada hasta las 38,5 horas semanales desde su procedencia, conforme a la siguiente estructura:

Jornada inicial	Horas a reducir hasta alcanzar las 38,5 horas
1826 horas	68
De 1.804 a 1.825	57
De 1.759 a 1.803	23

Esta media de número de horas se ha multiplicado por el número de trabajadores cuyos convenios colectivos regulan los diferentes tramos de jornada pactada, obteniendo los siguientes resultados en número de horas que deben ser reducidas en cada grupo para alcanzar las 38,5 horas semanales.

Número de horas a reducir en 2024

Sector económico	68	57	23	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	91.120	1.713.477	8.151.338	9.955.935
Industrias extractivas	20.400	139.365	15.870	175.635
Industria manufacturera	3.006.756	428.184	24.983.267	28.418.207
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3.876	18.069	321.011	342.956
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	127.976	89.718	883.016	1.100.710
Construcción	102.476		145.590	248.066
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	11.911.900	10.073.781	33.829.412	55.815.093
Transporte y almacenamiento	3.443.452	2.123.022	5.828.729	11.395.203
Hostelería	5.508.748	7.243.161		12.751.909
Información y comunicaciones	739.500	1.482	170.246	911.228
Actividades financieras y de seguros			21.505	21.505
Actividades inmobiliarias	1.156		1.616.187	1.617.343
Actividades profesionales, científicas y técnicas	55.216	80.940	6.967.068	7.103.224
Actividades administrativas y servicios auxiliares	6.453.336	2.286.555	9.760.832	18.500.723
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2.992	2.052	6.900	11.944
Educación			2.714	2.714



Actividades sanitarias y de servicios sociales	857.004	244.929	5.972.847	7.074.780
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	376.312	15.732	1.047.098	1.439.142
Otros servicios	765.272	210.672	683.422	1.659.366
TOTAL	33.467.492	24.671.139	100.407.052	158.545.683

Fuente. Estadística de convenios colectivos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En 2025, la reducción de la jornada de trabajo de 38,5 horas semanales a 37,5 horas, supondría una reducción lineal de 46 horas por cada trabajador afectado, que incluiría también a los trabajadores cuya jornada han sido reducida en 2024, conforme a los siguientes datos.

Número de horas a reducir en 2025

Sector económico	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	19.246.768
Industrias extractivas	191.958
Industria manufacturera	107.559.178
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	679.880
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2.917.320
Construcción	38.727.860
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	92.120.106
Transporte y almacenamiento	18.218.760
Hostelería	63.267.388
Información y comunicaciones	971.796
Actividades financieras y de seguros	1.617.728
Actividades inmobiliarias	3.233.938
Actividades profesionales, científicas y técnicas	20.029.458
Actividades administrativas y servicios auxiliares	37.666.640
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	156.308
Educación	12.956.084
Actividades sanitarias y de servicios sociales	29.890.202
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2.614.778
Otros servicios	8.350.932
TOTAL	460.417.082

Fuente. Estadística de convenios colectivos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Finalmente, se pueden sumar el número de horas que deberían ser reducidas por los diferentes sectores económicos en los dos años de reducción y, como se puede observar, los números son muy altos, con lo que se van a producir consecuencias muy importantes y, en algunos casos, de difícil gestión para las empresas.

Número de horas a reducir en este período de 2024 y 2025

	2024	2025	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9.955.935	19.246.768	29.202.703
Industrias extractivas	175.635	191.958	367.593
Industria manufacturera	28.418.207	107.559.178	135.977.385
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	342.956	679.880	1.022.836
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1.100.710	2.917.320	4.018.030
Construcción	248.066	38.727.860	38.975.926
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	55.815.093	92.120.106	147.935.199



Transporte y almacenamiento	11.395.203	18.218.760	29.613.963
Hostelería	12.751.909	63.267.388	76.019.297
Información y comunicaciones	911.228	971.796	1.883.024
Actividades financieras y de seguros	21.505	1.617.728	1.639.233
Actividades inmobiliarias	1.617.343	3.233.938	4.851.281
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7.103.224	20.029.458	27.132.682
Actividades administrativas y servicios auxiliares	18.500.723	37.666.640	56.167.363
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	11.944	156.308	168.252
Educación	2.714	12.956.084	12.958.798
Actividades sanitarias y de servicios sociales	7.074.780	29.890.202	36.964.982
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.439.142	2.614.778	4.053.920
Otros servicios	1.659.366	8.350.932	10.010.298
TOTAL	158.545.683	460.417.082	618.962.765

Fuente. Estadística de convenios colectivos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Obtenidos estos datos, es difícil poder integrar otras cuestiones que son fundamentales a la hora de entender las consecuencias de la propuesta de reducción del Gobierno, así como el coste de estas horas.

Por ejemplo, hay sectores económicos, en la actualidad de mucho peso en la economía española, especialmente en el sector de servicios, que presentan un número muy relevante de posiciones y, por tanto, de horas de prestación de servicios por parte de los trabajadores en las que no se puede compensar esta reducción con un uso más eficiente del tiempo de trabajo.

En estos casos, salvo que se opte por la solución de reducir los horarios de tiempo de prestación de los servicios por parte de la empresa, con el correspondiente perjuicio económico, teniendo en cuenta la pervivencia de todos los costes fijos, las empresas deben suplir estas horas reducidas por medio de búsqueda de nuevos trabajadores o con la redistribución de las plantillas, por ejemplo, por medio de sistemas de turnos o de reordenación de puestos de trabajo.

Sin embargo, en muchas ocasiones, ninguna de las dos posibilidades es posible, especialmente cuando se refieren a pequeñas y medias empresas.

En todo caso, buscar una solución por parte de las empresas que afecte a más de 158 millones de horas en 2024 y a más de 460 millones en 2025 es suficientemente complejo; todo ello, sin contar los costes que produce esta reducción.

8.2. Coste de esta reducción

Si difícil es hacer cálculos sobre la cuantificación del número de horas que representará la reducción unilateral de la jornada de trabajo sin reducción correlativa del salario, propuesta por el Gobierno, mayor problema suponer determinar el coste de esta medida.

Así, el BBVA *Research* propone la siguiente hipótesis:

Sin medidas compensatorias, la reducción de este 5,5% de exceso de horas implicaría un aumento de los costes laborales equivalente al 1,5% del PIB, que restaría en torno a 7 décimas al crecimiento medio anual del PIB durante el próximo bienio y 8 al del empleo. El efecto sobre la tasa de paro sería de unas 8 décimas más cada año respecto al escenario sin este cambio en la regulación laboral. La economía española podrá seguir creciendo y reduciendo la tasa de desempleo, pero a un ritmo menor que si este recorte



de la jornada de trabajo se debiera a un avance de la productividad. Como el efecto negativo sobre el empleo es mayor que sobre el PIB, la productividad por hora trabajada aumenta para hacer frente al repunte del coste laboral.

Para realizar un cálculo aproximado de los costes que suponen estas horas sobre las que se propone la reducción, se ha utilizado el número de horas según los sectores económicos agrupados por los tres grandes bloques que utiliza el INE en la Encuesta trimestral de estructura salarial, en este caso, según datos correspondientes al segundo trimestre de 2024.

Sector	Actividades económicas
Industria	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
	Industrias extractivas
	Industria manufacturera
	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
Construcción	Construcción
Servicios	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
	Transporte y almacenamiento
	Hostelería
	Información y comunicaciones
	Actividades financieras y de seguros
	Actividades inmobiliarias
	Actividades profesionales, científicas y técnicas
	Actividades administrativas y servicios auxiliares
	Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
	Educación
	Actividades sanitarias y de servicios sociales
	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
	Otros servicios

Teniendo en cuenta el número de horas que puede suponer la reducción de la jornada de trabajo y el coste salarial total por hora y el concepto otros costes por hora, para el año 2024, se pueden observar los siguientes datos.

Coste de la reducción de la jornada de trabajo en 2024

	2024			
	Horas	Coste salarial	Otros costes	Coste total
Industria	39.993.443	714.282.891,98	270.755.609,11	985.038.501,09
Construcción	248.066	3.348.891	1.538.009,20	4.886.900,20
Servicios	118.304.174	2.018.269.208,44	715.740.252,70	2.734.009.461,14
		2.735.900.991,42	988.033.871,01	3.723.934.862,43

Fuente. Encuesta trimestral de estructura salarial. INE

A su vez, a los efectos del cálculo del coste de la reducción de la jornada de trabajo en 2025, se ha incrementado las cuantías fijadas para 2024 por el INE con la previsión de IPC para el próximo año de un 2,3 %, obteniendo los siguientes resultados.

Coste de la reducción de la jornada de trabajo en 2025

	2025			
	Horas	Coste salarial	Otros costes	Coste total
Industria	130.595.104	2.386.074.414,26	937.774.710,90	3.323.849.125,16
Construcción	38.727.860	534.851.110,53	252.137.732,53	786.988.843,06



Servicios	291.094.118	5.080.285.163,10	1.875.338.923,92	6.955.624.087,02
		8.001.210.687,89	3.065.251.367,35	11.066.462.055,24

Fuente. Encuesta trimestral de estructura salarial. INE

Como se puede observar el coste para las empresas en el año 2025 va a ser casi el triple que el más que relevante coste correspondiente a 2024.

Por tanto, el coste total directo, ya que incluye el salario, sino también otros conceptos relacionados con el contrato de trabajo, asciende a unas cuantías que se pueden resumir en el siguiente cuadro final y que, con certeza, van a afectar de manera muy negativa a las cuentas de las empresas y a la economía española en general.

Coste total de la reducción de la jornada de trabajo

	2024	2025	Total
Industria	985.038.501,09	3.323.849.125,16	4.308.887.626,25
Construcción	4.886.900,20	786.988.843,06	791.875.743,26
Servicios	2.734.009.461,14	6.955.624.087,02	9.689.633.548,16
Total	3.723.934.862,43	11.066.462.055,24	14.790.396.917,67

Fuente. Encuesta trimestral de estructura salarial. INE



Bibliografía

BBVA Research, Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial, diciembre de 2023.

CEPYME, Impacto de la reducción de la jornada laboral en la Pyme, Cepyme, junio, 2024.

Conde-Ruiz, J Ignacio; Lahera, J y Viola, A, ¿Cómo reducir la Jornada Laboral?, Fedea Policy Paper 2024/02, julio 2024.

Eurostat, Actual and usual hours of work. Statistics Explained, 30 de mayo de 2024.

Exceltur, Análisis del impacto de la propuesta de reducción de jornada laboral máxima legal en las empresas de actividades económicas relacionadas con el turismo, mayo 2024.

Kim, D., Yeon, J., Kim, J., Kim, M., Song, Y., & Lee, D, Different effects of working hour reduction on labor-intensive and knowledge-intensive industries in the era of artificial intelligence: a meta-frontier approach. *Applied Economics*, 55, 2022. <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2103082>.

Trillo Párraga, F J, Reducción de la jornada de trabajo en la Unión Europea, The Left, Bruselas, 2024.