

**Análisis Regional España**

# Reducción de la jornada laboral y productividad

Actualidad Económica, El Mundo (España)

**Rafael Doménech**

En la Mesa de Diálogo Social, sindicatos y organizaciones empresariales discuten actualmente la propuesta del Gobierno para reducir la jornada laboral de 40 horas semanales hasta las 37,5 en un plazo de dos años, con su intención de que esta reducción no conlleve una disminución del salario y que sea absorbida por las empresas, bajo el supuesto de que tienen poder de mercado.

¿Cuál es la evidencia económica sobre el recorte de la jornada laboral y los efectos que tendría esta propuesta? Desde finales del siglo XIX, conforme las economías son más productivas, el número de horas trabajadas por empleado ha bajado tendencialmente. En el libro *La Era de la Disrupción Digital*, con Javier Andrés, mostramos que el número de horas trabajadas por ocupado al año en Estados Unidos, las principales economías europeas y España se situaba alrededor de 3.000 a finales del siglo XIX. En 2017 había menguado hasta situarse alrededor de las 1.600 horas, aunque con diferencias significativas entre países en función de su productividad. Esta disminución de las horas trabajadas por empleado ha ido en paralelo al aumento del PIB por ocupado.

Si en lugar de la evidencia a lo largo del tiempo se analizan las diferencias entre países se obtiene una conclusión similar. Por ejemplo, entre las economías de la OCDE en 2022 se observaba una clara correlación negativa entre la productividad por hora trabajada (en paridad de poder de compra) de cada país y las horas trabajadas por empleado. Combinando ambas dimensiones, la temporal y la internacional, se comprueba que en los últimos 60 años España ha seguido el patrón del conjunto de la OCDE: conforme ha avanzado el PIB por ocupado, han caído las horas trabajadas anualmente por empleado. Teniendo en cuenta el crecimiento experimentado por estas economías, cada 10% de aumento de la productividad a lo largo de las seis últimas décadas ha estado asociado a una reducción de un 3% de las horas trabajadas. Este resultado implica que, si España cerrase la brecha de productividad con las economías más avanzadas, las horas trabajadas descenderían un 12%.

¿Qué explica la correlación entre estas dos variables? El número de horas trabajadas por ocupado retrocede gradualmente cuando se producen ganancias permanentes de productividad y de los salarios. El progreso técnico permite producir más y mejores bienes y servicios, dedicando menos horas a trabajar. Al aumentar los salarios y la renta permanente, también lo hace la demanda de bienes, de servicios y de ocio. En la medida que las sociedades son más productivas, dedican voluntariamente una parte de los incrementos de renta a trabajar menos horas, ya sea con vacaciones más largas o jornadas de trabajo más cortas. La negociación colectiva permite que empresas y trabajadores acuerden qué parte de las ganancias de productividad va a mayores salarios y cual a una reducción del tiempo de trabajo, sin que se produzca un aumento del desempleo.

Por el contrario, cuando el recorte de la jornada laboral viene causado por un cambio regulatorio como el planteado en España, sin estar acompañado de una mejora previa de la productividad o de una reducción proporcional de los salarios, se produce un incremento del coste laboral. Algunas empresas pueden intentar trasladar a sus precios el aumento de costes, mientras otras menos productivas incluso saldrán del mercado. En general, las empresas responden contrayendo su demanda de empleo y concentrándose en las actividades más productivas que permiten absorber costes laborales más elevados. La relación de causalidad se invierte: la productividad aumenta como respuesta al encarecimiento del coste laboral, pero el empleo y la actividad son inferiores respecto al escenario sin esta medida. Como el aumento del coste laboral implica también un cambio en los precios relativos de los factores productivos, se incentiva la sustitución de trabajo por capital. Este efecto puede ser relevante en aquellas

ocupaciones y actividades en las que las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial son sustitutivas en lugar de complementarias de muchas de sus tareas.

Los [modelos económicos](#) que son capaces de explicar el comportamiento del mercado laboral y de la tasa de desempleo de las últimas décadas (y su respuesta ante perturbaciones de distinta naturaleza como el aumento de la oferta de trabajo y de la productividad, o conductas no competitivas por parte de empresas o sindicatos) nos permiten también construir escenarios sobre cómo responde la economía ante un incremento de la productividad o del coste laboral asociado a una reducción de la jornada de trabajo sin ajuste salarial.

En un [estudio de BBVA Research](#) para la economía española, utilizamos datos de la Encuesta de Población Activa y estimamos que la rebaja de la jornada laboral máxima legal podría afectar al 53,3% de los asalariados que en 2023 trabajaron por encima de las 37,5 horas. En concreto, el exceso de horas trabajadas, entendido como la diferencia entre la jornada real efectiva y el nuevo límite propuesto, supondría el 5,5% del total de horas trabajadas.

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.

Antes de la aprobación de esta medida, como mínimo es necesario realizar una evaluación detallada de los efectos potenciales de la propuesta y dejar en manos de los interlocutores sociales su negociación y ejecución. Habrá empresas en las que sus mejoras de la productividad permitan pagar mayores salarios y ofrecer mejores condiciones laborales, incluidas la reducción de la jornada de trabajo y otras ventajas en materia de conciliación. Todo ello ayudaría a que estas empresas capten talento y contribuiría a una asignación más eficiente de los recursos productivos en nuestro tejido productivo.

En definitiva, resulta más apropiado centrarse en medidas que mejoren el funcionamiento y la eficiencia de nuestro mercado de trabajo (particularmente con un buen diseño de políticas, activas y pasivas), favorezcan la competencia de los mercados y la posición competitiva de la economía española, y permitan reducir la brecha de productividad y de tasa de empleo con los países europeos más avanzados. Todo ello contribuirá a que, como ya ocurre en esas sociedades y para casi la mitad de la población trabajadora en España, la jornada de trabajo se reduzca gradualmente, incluso significativamente por debajo del límite legal que ahora se pretende aprobar, y que sea compatible con aumentos salariales y con la creación de empleo.

## AVISO LEGAL

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA en su sitio web [www.bbvarresearch.com](http://www.bbvarresearch.com).

### INTERESADOS DIRIGIRSE A:

BBVA Research: Calle Azul, 4. Edificio La Vela – 4ª y 5ª planta. 28050 Madrid (España).  
Tel.: +34 91 374 60 00 y +34 91 537 70 00 / Fax: +34 91 374 30 25  
[www.bbvarresearch.com](http://www.bbvarresearch.com)