

Análisis Regional España

Cómo reducir la jornada laboral

El Mundo (España)

Rafael Doménech / Íñigo Sagardoy¹

La reducción de la jornada laboral es tema recurrente en el ámbito del mercado de trabajo. No en vano, desde los comienzos de la era industrial, las primeras reivindicaciones sociales se centraban en limitar jornadas excesivas de trabajo y a lo largo de más de un siglo se han ido produciendo avances notables en los países más desarrollados. Así ha ocurrido igualmente en nuestro país gracias a la negociación colectiva. Hasta ahora. Sindicatos, organizaciones empresariales y Gobierno, por iniciativa de este último, están tratando de llegar a un acuerdo para reducir la jornada laboral máxima un 6,25%, de 40 horas semanales hasta las 37,5 en un plazo de dos años.

Los estudios que han analizado esta cuestión parten siempre de la premisa que una reducción sólo tiene sentido si no afecta al empleo, responde a ganancias de productividad y sirve para mejorar la calidad de vida de las personas. Lo deseable es que se produzcan simultáneamente estas tres condiciones para plantear una hipotética reducción de la jornada de manera generalizada y por la vía del imperativo legal, sin dejar a nadie atrás.

Desde una perspectiva económica, la reducción de la jornada laboral es una de las consecuencias de los aumentos de la productividad. Durante los últimos dos siglos, conforme las economías se han ido haciendo más productivas, el número de horas trabajadas por empleado ha disminuido tendencialmente. A finales del siglo XIX, en España se situaban cerca de las 3.000 anuales, mientras en el primer trimestre de 2024 fueron 1.713 en cómputo anual. La evidencia de los países de la OCDE en las últimas seis décadas es concluyente: cada 10% de aumento de la productividad está asociado a una reducción de un 3% de las horas trabajadas. De acuerdo con este resultado, si España cerrase la brecha de productividad con las economías más avanzadas, las horas trabajadas descenderían un 12%.

Las ganancias permanentes de productividad por ocupado, que suponen un choque de oferta positivo, permiten que trabajadores y empresas pueden negociar la distribución de estas mejoras entre aumentos de los salarios o reducciones del tiempo de trabajo, sin que se produzca un repunte del desempleo. Al incrementar los salarios y la renta permanente, la demanda de bienes, servicios y ocio crece. Las preferencias de los trabajadores llevan a dedicar voluntariamente una parte de los aumentos permanentes de renta a trabajar menos horas. De hecho, en las grandes y medianas empresas españolas más productivas se encuentran muchos casos en los que la negociación colectiva ha llevado ya a jornadas laborales de 37,5 horas semanales o menos.

Por el contrario, cuando el recorte de la jornada laboral viene causado por un cambio regulatorio como el que se plantea en España, sin una mejora previa de la productividad o de una reducción proporcional de los salarios, se produce un incremento del coste laboral, es decir, un choque de oferta negativo. Las empresas responden contrayendo su demanda de empleo y concentrándose en las actividades más productivas que permiten absorber costes laborales más elevados. El encarecimiento del coste laboral incentiva también la sustitución de trabajo por capital. En esta situación, la relación de causalidad se invierte: la productividad aumenta como respuesta al incremento del coste laboral, pero disminuye el empleo y la actividad respecto al escenario que no contempla esta perturbación negativa de oferta. En un [estudio de BBVA Research](#) se estima que el impacto de esta medida, mediante la reducción del exceso de horas actualmente existente sobre la jornada de 37,5 horas semanales, implicaría un aumento de los costes laborales unitarios del 1,5%, y restaría en torno a 7 décimas al crecimiento medio anual del PIB durante dos años y 8 décimas al del empleo. El efecto sobre la tasa de paro sería de unas 8 décimas

1: Sagardoy Abogados y Universidad Francisco de Victoria.

más cada año, respecto al escenario alternativo en el que la reducción de la jornada laboral es el resultado de la negociación colectiva sobre cómo se reparten las ganancias de productividad.

Si la propuesta del Gobierno de reducción de la jornada laboral es el resultado de una demanda social, no hay que temer el hecho de dejar en manos de los interlocutores sociales su negociación y ejecución, como ha ocurrido hasta ahora de manera eficaz y flexible. Las empresas más productivas pagarán mayores salarios y ofrecerán mejores condiciones laborales, como jornadas de trabajo más cortas, flexibilidad horaria y otras ventajas en materia de conciliación. Además, atraerán talento y capital humano, consiguiendo con ello una asignación más eficiente de los recursos productivos entre empresas. En aquellas en las que su producción no se distribuya homogéneamente en el tiempo, el cómputo anual de la jornada de trabajo media es una flexibilización necesaria.

España se encuentra todavía lejos del promedio de la UE en tasa de empleo y productividad por ocupado, que ha ido incluso divergiendo en las dos últimas décadas. Reducir estas brechas requiere políticas que permitan avanzar simultáneamente en ambos objetivos, mejorando el funcionamiento del mercado de trabajo, favoreciendo la competencia de los mercados y la competitividad, y dotando de la flexibilidad necesaria para que el empleo y el capital vaya a las empresas más productivas. Esa es la mejor manera de asegurar que la jornada de trabajo se reduzca gradualmente, con mayores aumentos salariales y creación de empleo al mismo tiempo.

El objetivo de disminuir la jornada laboral es loable, pero la forma en la que se consigue es clave para alcanzar los efectos deseados. La negociación colectiva es claramente el instrumento idóneo para adaptar las necesidades de las empresas y de los trabajadores a cada realidad empresarial y sectorial, de manera eficaz y flexible. Así se ha conseguido en España, dónde en determinados ámbitos ya se han implementado jornadas de 37 y 38 horas semanales, o incluso menos. Nuestro moderno y maduro sistema de relaciones laborales permite y promueve estas soluciones. No lo dejemos de lado.

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.

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