

**CRRL**

Consejo Regional de  
Relaciones Laborales



Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha

# REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y SU IMPACTO EN EL SECTOR PRODUCTIVO



# ÍNDICE

	Pág.
Introducción	1
Regulación del tiempo de trabajo: jornada, tiempo de trabajo y tiempo de descanso.	3
Registro de la jornada de trabajo	6
Repercusión de la reducción de jornada laboral en el ámbito laboral.	7
Beneficios de la reducción de jornada.	8
Análisis de las jornadas de trabajo en los convenios colectivos.	11
Ejemplos de éxitos en el mercado de trabajo	19
Conclusiones	22



# INTRODUCCIÓN

El verdadero cambio en el modelo productivo debe centrarse en la protección de la salud y en el bienestar de las personas. La pandemia demostró que otras formas de organizar el trabajo son posibles sin que repercutan de forma negativa en la productividad ni viabilidad de las empresas. La sociedad en su conjunto manifiesta la necesidad de proteger su salud, de reducir sus niveles de estrés, de compartir más tiempo con sus familias y de dedicar más tiempo al ocio, al deporte o al cuidado de sus mayores. La reducción de la jornada laboral, sin duda ayuda a conseguir estos objetivos y no sólo se presenta como justa y necesaria, sino que también es técnicamente posible.

La jornada laboral en España no ha cambiado desde hace 40 años. Pero en el mundo laboral sí se han producido numerosos cambios desde entonces; la digitalización de los procesos, la llegada del teletrabajo, nuevas formas de trabajo como el trabajo en plataformas, etc.

Desde UGT llevamos años apostando por una reducción de la jornada laboral sin merma salarial. Los diferentes proyectos pilotos que se han llevado a cabo en este sentido han resultado muy beneficiosos tanto para las personas trabajadoras como para los resultados de las empresas. El apoyo a la posibilidad de reducir la jornada laboral ha ganado mucha fuerza en los últimos años y se han llevado a cabo numerosos proyectos piloto en toda Europa con excelentes resultados tanto para las personas beneficiarias del modelo como para los resultados de las empresas donde se llevaron a cabo.

Desde UGT valoramos positivamente el compromiso que adquirió el Gobierno a reducir la jornada laboral a 38.5 horas semanales en 2024 y a 37.5 horas semanales en 2025, pero entendemos que es sólo un primer paso para llegar al objetivo de las 32 horas.

Además de la reducción de la jornada laboral durante los próximos años a 32 horas semanales (sin reducción de los salarios) consideramos igualmente necesaria la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico laboral de un conjunto de medidas destinadas a una ordenación del tiempo de trabajo más justa, razonable y adecuada a las nuevas necesidades sociales, familiares y personales de los trabajadores y trabajadoras que sitúe el control del tiempo de trabajo en manos de las personas trabajadoras.

Entendemos que urge la adecuación de la normativa con respecto al registro horario ya que en nuestro país más de la mitad de las horas extraordinarias no se compensan ni económicamente ni en tiempo libre. Es necesario que la jornada legal se equipare con la jornada real para lo que es necesario tener una herramienta fiable y controlable sobre el registro horario. Un control que no pueda ser manipulable y que acabe con el fraude de las largas jornadas de trabajo sin remunerar y sin cotizar a la seguridad social.

# REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA, TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO DE DESCANSO

Tanto el tiempo de trabajo como la jornada de trabajo son conceptos que se han ido construyendo a fuerza de pronunciamientos judiciales y tesis doctrinales, puesto que la normativa no los aborda plenamente, apenas incluye referencias concretas a su duración y distribución.

El V AENC consideró imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, siempre que los procesos productivos y la prestación de los servicios lo permitieran, y, con las debidas garantías para las personas trabajadoras.

Para conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, se aportan una serie de criterios a incluir en los convenios colectivos como la fijación preferente de la jornada en cómputo anual, la implementación de la distribución irregular de la jornada, la racionalización del horario de trabajo o la flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo.

El recurso al término jornada surge como una concreción de la noción de tiempo de trabajo, primero con un enfoque cuantitativo, para medir la duración de la prestación y, a medida que se van ampliando los módulos temporales de cómputo, centrando la atención en los aspectos cualitativos (distribución).

**La jornada puede ser definida como todo el tiempo durante el cual la persona trabajadora permanece a disposición de la empresa** y en ejercicio de su actividad o de sus funciones. Obviamente, este periodo queda condicionado por los descansos y permisos obligatorios previstos por la normativa, que restringen el tiempo que la persona trabajadora puede permanecer trabajando.

**Tiempo de trabajo**, sobre el que se construye la jornada laboral, "se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos".

Existen **tres criterios** acumulativos básicos que determinan qué períodos se consideran "tiempo de trabajo", que la persona trabajadora:

- a) permanezca en el trabajo.
- b) permanezca a disposición de la empresa.
- c) permanezca en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

Ello condiciona que se haya calificado como tiempo de trabajo efectivo, aunque no se presten servicios, la presencia durante 24h en el centro de trabajo de las personas trabajadoras de emergencias, o las guardias domiciliarias que obligan a la persona trabajadora a permanecer en el mismo lugar donde se encuentra el centro de trabajo, y a estar a disposición inmediata de la empresa.

**Tiempos de descanso** en nuestra legislación se concretan legalmente en los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los trabajadores. No obstante, debe precisarse que dicho régimen es habitualmente mejorado por la negociación colectiva, estableciendo límites inferiores que los previstos en la ley.

**En primer lugar**, el artículo 34 ET fija la **duración máxima de la jornada ordinaria** de trabajo en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dicho límite no puede superarse en ningún caso por la negociación colectiva, que, de hecho, habitualmente la reduce.

Lo que sitúa a nuestro país con una jornada laboral media de 38,4 horas, por encima de la jornada mínima de países como Alemania y Francia, con 35,6 horas, y por debajo de los países del Este Europeo y Grecia, con 40h de jornada máxima. A este respecto es bueno destacar que los países europeos con menor jornada laboral tienen unos mayores niveles de productividad al mismo tiempo que las personas trabajadoras gozan de unos mejores salarios.



**En segundo lugar**, el Estatuto de los Trabajadores condiciona la **jornada laboral máxima de 40 horas por la existencia de 4 tipos de descansos o límites:**

1. descanso intrajornada,
2. descanso entre jornadas diarias,
3. descanso entre jornadas semanales limitación de trabajo diario.

El obligatorio descanso intrajornada, que, como regla general, deberá ser de 15 minutos- lo que se conoce popularmente como "descanso bocadillo"- siempre que la jornada supere las 6 horas de duración. Entre el final de una jornada diaria y el inicio de la siguiente deberán transcurrir, como mínimo, 12 horas de duración, previsión que mejora en 1 hora la pausa mínima contemplada por la normativa comunitaria.

Por otra parte, entre una jornada semanal y la siguiente debe mediar un día y medio (36h). Finalmente, el Estatuto de los Trabajadores contempla que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no pueda ser superior a 9 diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

# REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

La entrada en vigor del registro de la jornada el 12 de mayo de 2019, tiene como objetivo el control de la duración de la jornada de cada empleado/a y, si se diera el caso, poder actuar sobre los abusos para no dejar a las personas trabajadoras en una situación de indefensión frente la empresa.

La finalidad del registro de la jornada de trabajo, a efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, es crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En efecto, su objetivo principal es asegurar que se cumpla con las horas de trabajo estipuladas, así como gestionar la asistencia, el tiempo de presencia y las horas extra.

El registro de la jornada debe cumplir varios aspectos básicos como son la fiabilidad y la invariabilidad (que no pueda ser modificado a posteriori) y la conservación en el centro de trabajo a disposición durante 4 años de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



# REPERCUSIÓN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

La reducción de la jornada laboral consiste en disminuir las horas de actividad que una persona realiza para la empresa en la que trabaja, la cual puede realizarse rebajando las horas semanales y/o reordenando el tiempo, redistribuyendo esas horas en menos días (Por ejemplo, reagrupar 9 horas diarias en 4 días). Sea de una manera u otra, el resultado es el mismo: mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras.

Datos de la Agencia Comunitaria Eurostat, los trabajadores y las trabajadoras en España a tiempo completo trabajan una media de 40,4 horas a la semana, más de las debidas según la normativa laboral vigente que regula los tipos de jornada (el Estatuto de los Trabajadores).

La propuesta de la rebaja de la jornada laboral plantea que la actividad laboral pase de las 40 horas semanales actuales a 37 horas y media. La reducción se iría haciendo de forma paulatina, hasta 38 horas y media en 2024 y a 37 horas y media en 2025, además, se realizaría mediante una ley que modificara el Estatuto de los Trabajadores.

La reducción de jornada también se efectuaría en las personas que realizan medias jornadas. De hecho, estas pasarían de 20 horas a 19 horas. Si el trabajador o la trabajadora, por ejemplo, acordara con su empresa seguir haciendo 20 horas, cobraría por esa hora fuera de su jornada.

Todo ello no afectaría a los más de 3.300.000 autónomos y autónomas que hay en España, que superan las ocho horas de trabajo diarias.

# BENEFICIOS DE LA REDUCCION DE JORNADA

Al final, el valor de las horas trabajada (independientemente del tipo de jornada laboral) podría llegar incluso a aumentar, puesto que se seguiría percibiendo la misma retribución. Dentro de la propuesta, la idea con respecto al salario es que esta rebaja de horas no vaya acompañada de una rebaja salarial: Más días libres, por el mismo sueldo.

En general, trabajar menos horas consigue:

<b>VENTAJAS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL</b>
Incremento de la productividad.
Optimización del tiempo.
Disminución de las bajas por enfermedad y de los riesgos psicosociales del trabajo.
Disminución de la contaminación.
Liberación de puestos de trabajo y aumento de la contratación.
Aumento de la conciliación de la vida laboral y personal.
Reducción del absentismo.
Retención del talento.

La reducción de horas de trabajo tiene ventajas tanto para la empresa como para las personas trabajadoras de la misma. Con ello, se busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras, equilibrando el reparto de tiempo entre trabajo, ocio y responsabilidades familiares.

Gracias a la reducción de jornada:

- Las personas trabajadoras disfrutan de una mayor flexibilidad y equilibrio de su vida laboral y personal, independientemente de su situación personal, lo que contribuye a reducir la ansiedad y el estrés y a mejorar su bienestar físico y mental.
- Del mismo modo, la satisfacción y la motivación de las plantillas también aumenta, consiguiendo un mayor compromiso y productividad en el trabajo.
- Por su parte, al mejorar sus condiciones laborales, la empresa construye equipos de trabajo más sólidos, compactos y comprometidos con sus intereses y consigue atraer nuevo talento. Ofrecer flexibilidad en las jornadas laborales es un factor de marca.
- Se optimizan los recursos materiales y humanos, se reducen gastos y se generan beneficios medioambientales y económicos para la organización.

## **EL SALARIO EMOCIONAL**

Los trabajadores y las trabajadoras no solo tienen en cuenta las retribuciones percibidas por el trabajo, sino que también buscan horarios flexibles y compaginables con sus proyectos de vida personal, reconocimiento a su valor por parte de la empresa, posibilidades de promoción, etc. Se tratan de aspectos muy valorados y de relevancia para los/as candidatos/as. Esas características, los beneficios y recompensas que recibe las personas trabajadoras y que no tienen un carácter económico, configuran el salario emocional, y la suma de ambos es lo que configura unas buenas condiciones laborales.

La mala o poca conciliación de algunas empresas genera problemas entre las personas trabajadoras y dicha corporación. Algunas consecuencias son:

## CONSECUENCIAS DE UNA MALA CONCILIACIÓN

CONSECUENCIAS	C. PARA EL TRABAJADOR O LA TABAJADORA	C. PARA LA EMPRESA
<b>Estrés</b>	Enfermedad o baja laboral	Poco rendimiento, accidentes, bajas por enfermedad
<b>Falta de concentración</b>		
<b>Cansancio</b>		
<b>Poco compromiso</b>	No disfrutar del trabajo	Poco rendimiento, baja calidad del trabajo, accidentes, más rotación o mal ambiente, cosa que afecta a los otros empleados y empleadas y a la clientela
<b>Abandono de la empresa</b>	Síndrome de agotamiento laboral o del burnout	Alta rotación, altos costes de formación y captación de talentos desaprovechados
<b>Hablar mal de la empresa</b>	Frustración personal	Mala imagen de la empresa entre clientes, proveedores, otros empleados y empleadas, etc.
<b>Agresividad</b>	Frustración personal, enfermedad (drogas, etc)	Mala imagen de la empresa entre clientes, proveedores, otros empleados y empleadas, etc.

FUENTE: Tabla elaboración propia. Datos Ordenación del Tiempo de Trabajo: Herramientas de apoyo VII.

# ANÁLISIS DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Analizamos la jornada de trabajo y los salarios pactados en convenios colectivo de ámbito provincial, de varios sectores de actividad económica, como son la hostelería, el comercio en general, la industria del metal, el sector de oficinas y despachos, el sector del campo, peluquerías institutos de bellezas y gimnasio y el sector de limpieza de edificios y locales.

En la columna de salario mensual, dependiendo de la redacción del convenio analizado y sus correspondientes tablas salariales, atenderemos al salario base o al salario base más los complementos y pluses correspondientes, que indican un salario mensual total.

Los convenios colectivos aquí propuestos se van a ir actualizando conforme se publiquen en los boletines oficiales correspondientes.

HOSTELERÍA		
CONVENIO COLECTIVO	JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA ANUAL PACTADA (HORAS)	SALARIO MENSUAL MÁXIMO/MÍNIMO (€) Nivel (N)-Grupo profesional (G)
Convenio colectivo de Hostelería de Ciudad Real (2022-2024)	1.798,00	G1. 1.156,46/G3. 1.048,17
Convenio colectivo de Hostelería de Albacete (2022-2024)	1.794,00	N1. 1.292,55/N6. 999.32

En marzo de 2023 se publicó en el BOE el VI Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (VI ALEH) en el cual se explica, en lo relativo a la jornada de trabajo, que serán las partes negociadoras de los convenios de ámbito inferior las que adapten las regulaciones convencionales sobre jornada.

En este sentido, con relación a los datos de la jornada laboral de los convenios colectivos del sector de la hostelería, podemos destacar varias conclusiones:

- El convenio colectivo de Gipuzkoa fija la jornada anual más baja con 1.723,00 horas y se encuentran mínimamente por encima de la jornada de 37,5 horas a la semana (1.712 horas anuales).
- Los convenios de Castilla La Mancha en Hostelería se encuentran en un mismo rango de horas, superando en 75 horas al convenio con la jornada anual más baja.
- El convenio de Ciudad Real supera en 86 horas las 1.712 horas anuales que hacen referencia a las 37,5 horas a la semana.
- El convenio referente a Albacete se sitúa en las 39 horas a la semana

Con relación a los salarios pactados en los convenios colectivos del sector:

- El salario mínimo se encuentra en el convenio de Cáceres, seguido de Badajoz y de Albacete.



<b>COMERCIO EN GENERAL</b>		
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	<b>JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA ANUAL PACTADA (HORAS)</b>	<b>SALARIO MENSUAL MÁXIMO/MÍNIMO (€) Nivel (N)-Grupo profesional (G)</b>
Convenio colectivo de Comercio en general de Albacete (2024-2026)	1.776,00	G1. 1.497,14/G4. 1.028,32
Convenio colectivo de Comercio en general de Guadalajara (2019-2024)	1.780,00	N1. 1.554,22/N12. 1.169,48
Convenio colectivo de Comercio en general de Toledo (2022-2025)	1.783,00	G0. 1.719,93/G1. 1.032,69
Convenio colectivo de Comercio en general de Cuenca (2024)	1800	N1. 1.196,04/N22. 939,98
Convenio colectivo de Comercio en general de Ciudad Real (2022-2025)	1790	N1. 1.328,64/N8. 1.013,69

Con relación a los datos de la jornada laboral de los convenios colectivos del sector del comercio en general, podemos destacar varias conclusiones:

- El convenio colectivo de Bizkaia fija la jornada anual más baja con 1.752,00 horas. El convenio de Bizkaia es el único que se sitúa en el entorno de las 38,5 horas semanales, los demás convenios se encuentran por encima.
- En nuestra Región el Convenio colectivo de Albacete es el que recoge la jornada anual más baja y Cuenca la más alta.

Con relación a los salarios pactados en los convenios colectivos del sector, podemos destacar:

- El salario máximo se encuentra en los convenios de Palencia, seguido de Valencia, Madrid, Toledo y Jaén.

<b>INDUSTRIAS DEL METAL</b>		
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	<b>JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA ANUAL PACTADA (HORAS)</b>	<b>SALARIO MENSUAL MÁXIMO/MÍNIMO (€) Nivel (N)-Grupo profesional (G)</b>
Convenio colectivo de Industrias del metal de Toledo (2021-2024)	1.776,00	G1.00 1.847,83/ G7. 1.169,7
Convenio colectivo de Industrias del metal de Cuenca (2020-2024)	1.774,00	G1. 1.293,85/ G7. 965,587
Convenio colectivo de Industrias del metal de Ciudad Real (2022-2024)	1.760,00	G1. 1.403,56/ G13. 1.197,3
Convenio colectivo de Industrias del metal de Albacete (2023-2025)	1.776,00	G1. 2.134,64/ G7. 1.418,53

Con relación a los datos de la jornada laboral de los convenios colectivos del sector de la industria del metal, podemos destacar varias conclusiones:

- El convenio colectivo de Navarra y de Gipuzkoa fijan la jornada anual más baja con 1.695,00 horas cada uno, seguido del convenio colectivo de Bizkaia (1.708,00). Estos convenios colectivos son los únicos que fijan la jornada de trabajo semanal por debajo de las 37,5 horas semanales (1.712,5).
- Los Convenios colectivos de Toledo y Ciudad Real presentan la jornada anual más baja de nuestro territorio, en 38,5 horas semanales.
- 38,85 horas semanales en Cuenca y ,38,9 en Albacete.

<b>OFICINAS Y DESPACHOS</b>		
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	<b>JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA ANUAL PACTADA (HORAS)</b>	<b>SALARIO MENSUAL MÁXIMO/MÍNIMO (€) Nivel (N)-Grupo profesional (G)</b>
Convenio colectivo de oficinas y despachos de Albacete (2024-2026)	1.776,00	N1.1.469,22/ N7. 1.134,00

Con relación a los datos de la jornada laboral de los convenios colectivos del sector de oficinas y despachos, podemos destacar varias conclusiones:

- Los convenios colectivos de Navarra y de Málaga fijan las jornadas laborales más bajas con 1.730,00 horas cada uno. Estos convenios colectivos se sitúan sutilmente por encima de la jornada de trabajo semanal de 37,5 horas semanales (1.712,5).
- La jornada laboral anual en el convenio para el periodo 2024-2026 se encuentra en 39 horas semanales.

<b>COMERCIO DEL METAL</b>		
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	<b>JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA ANUAL PACTADA (HORAS)</b>	<b>SALARIO MENSUAL MÁXIMO/MÍNIMO (€) Nivel (N)-Grupo profesional (G)</b>
Convenio colectivo de oficinas y despachos de Albacete (2024-2026)	1.776,00	N1.1.469,22/ N7. 1.134,00

Con relación a los datos de la jornada laboral de los convenios colectivos del sector del comercio del metal, podemos destacar varias conclusiones:

- Los convenios colectivos de Gipuzkoa (1.727,00), Álava (1.738,00), Navarra (1.742,00) y Zamora (1.746,00) fijan las jornadas laborales más bajas, siendo los únicos convenios que pactan una jornada inferior a las 38,5 horas semanales (1.752,00).
- El Convenio colectivo firmado en la provincia de Albacete supone un total de 39 horas semanales.

CAMPO		
CONVENIO COLECTIVO	JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA ANUAL PACTADA (HORAS)	SALARIO MENSUAL MÁXIMO/MÍNIMO (€) Nivel (N)-Grupo profesional (G)
Convenio colectivo del sector agropecuario de Guadalajara (2021-2024)	1.715,00	G1. 1.415,97/G5. 1.134,00
Convenio colectivo del sector del campo Toledo (2024)	1.784,00	N1. 1.196,1/N11. 1.065,60
Convenio colectivo del sector del campo de Albacete (2023-2024)	1.784,00	N1. 1.241,38/N9. 1.050,07
Convenio colectivo del sector agropecuario de Cuenca (2024-2025)	1.752	N1. 1.439,16/N15. 1.061,32
Convenio colectivo del sector agrario de Ciudad Real (2024)	1.794	G5.1.062,60/G1. 1.049,70

El sector del campo no cuenta con un convenio colectivo general estatal que regule las condiciones de las personas trabajadoras del sector.

Con relación a los datos de la jornada laboral de los convenios colectivos del sector del campo, podemos destacar varias conclusiones:

- Los convenios colectivos de Guadalajara (1.715,00), Málaga (1.740,00), Navarra y de Cuenca (1.752,00) fijan las jornadas laborales más bajas, siendo los únicos convenios que pactan una jornada igual o inferior a las 38,5 horas semanales (1.752,00).
- El Convenio colectivo de Ciudad Real es el que presenta la mayor jornada anual más alta de los Convenios firmados en Castilla La Mancha.

### **PELUQUERÍAS, INSTITUOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS**

A diferencia de los sectores anteriores, que no cuentan con un convenio colectivo general de ámbito estatal, sí que se ha firmado y publicado el "Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (2024-2026)" en el Boletín Oficial del Estado, con fecha 22 de octubre de 2024, suscrito por las organizaciones empresariales más representativas del sector y por FeSMC UGT y CCOO.

La jornada máxima pactada en dicho convenio colectivo es de 1.750 horas efectivas en cómputo anual, incluyendo una cláusula adicional para "auto-convocarnos en caso de modificación legislativa". Faltarían 38 horas para llegar a las 1712 que corresponden a 37,5 en cómputo anual, es decir, la aplicación de la medida no supone ni una hora a la semana de ajuste.

En este sentido, y debido a que la publicación del convenio colectivo estatal es reciente, no se ha publicado ningún otro convenio de ámbito sectorial inferior de peluquerías e institutos de belleza.

<b>COMERCIO EN GENERAL</b>		
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	<b>JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA ANUAL PACTADA (HORAS)</b>	<b>SALARIO MENSUAL MÁXIMO/MÍNIMO (€) Nivel (N)-Grupo profesional (G)</b>
Convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de Cuenca (2022-2026)	Establece una jornada semanal de 38 horas (1.729,25)	G1. 1.746,88/G4. 984,00
Convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de Toledo (2022-2026)	1.754,00	G1. 2.148,90/G4. 1.056,00
Convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de Guadalajara (2022-2026)	Establece una jornada semanal de 38horas (1.729,25)	G1. 1.642,41/G4. 935,10
Convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de Ciudad Real (2022-2026)	Establece una jornada semanal de 39 horas (1.774,75)	N5. 1.254,10/N17. 921,30

Con relación a los datos de la jornada laboral de los convenios colectivos del sector de limpieza de edificios y locales, podemos destacar varias conclusiones:

- Los convenios colectivos de Álava (1.567,00), Gipuzkoa (1.592,50), Bizkaia (1.597,86), Navarra (1.673,33), Valladolid (1.681,00), Badajoz (1.685,00), Palencia (1.687,50), Cáceres (1.698,00) fijan las jornadas laborales más bajas, siendo los únicos convenios que pactan una jornada igual o inferior a 1.700,00 horas anuales.
- Las jornadas semanales de los Convenios en Castilla- La Mancha se sitúan entre las 37,8 horas semanales y las 38,4 horas semanales.

## Del análisis de los convenios sectoriales provinciales, se extraen varias conclusiones que merecen destacar.

- La diferencia anual entre una jornada de 40 horas y una de 37,5 horas es de 114 horas. Diferencias similares se dan dentro de un mismo sector entre provincias - algunas limítrofes y otras dentro de la misma comunidad autónoma - luego no hay sector productivo que no esté preparado para acometer la reducción de jornada que se ha pactado entre los sindicatos y el gobierno de España.
- La menor jornada no significa que los salarios sean más bajos. De hecho, en el estudio se comprueba que las jornadas provinciales más bajas suelen ir acompañadas de los salarios más altos del sector.
- Como dato revelador, se desprende que Navarra es la comunidad autónoma de España que tiene en los convenios sectoriales analizados una jornada más corta y unos salarios más altos. Sin embargo, el hecho de tener una de las mejores condiciones laborales del país no afecta negativamente a la economía foral. Más bien al contrario, la Comunidad Foral de Navarra tiene un índice de desempleo inferior en 4 puntos a la media española, 7,5 % foral frente al 11,21 % nacional. Tampoco afecta a su volumen de pequeña empresa, pues el 80,6 % de las empresas navarras tienen 2 o menos personas asalaradas<sup>2</sup>. A este respecto conviene destacar que según los datos proporcionados por (NA)STAT el número medio de empleados en las empresas de la comunidad foral -alrededor de 44.000- es de 4,2. Así, podemos concluir que en zonas de España la conjunción de una jornada laboral más corta con unos salarios mayores no ha afectado a sectores, ni a pymes ni al empleo.
- La Comunidad Foral de Navarra también desmiente el argumento de que una jornada menor pueda afectar a la productividad. Navarra ocupa el puesto 129 entre las 242 regiones de la UE de los 27 de acuerdo a su productividad, siendo la segunda comunidad autónoma mejor posicionada según el informe Análisis de la productividad del trabajo en las comunidades autónomas españolas, elaborado por el Consejo General de Economistas de España, que abarca el periodo 2013-2022.

# EJEMPLOS DE ÉXITOS EN EL MERCADO DE TRABAJO

La reducción de la jornada laboral es un tema de creciente interés en el ámbito global, fuera y dentro de Europa. Por el momento, gobiernos y empresas se encuentran explorando los beneficios y desafíos que supone la reconfiguración de las jornadas, y hay algunos que ya han comenzado a tantear cómo darles una oportunidad o incluso a implementarlas.

En este contexto, es crucial examinar tanto los casos de éxito fuera de España como dentro de las fronteras para comprender el impacto en los diferentes contextos socioeconómicos y culturales y así extraer información que guíe futuras decisiones políticas y empresariales en relación a la organización del trabajo y el bienestar de los empleados y de las empleadas.

## CASOS DE ÉXITO EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

Países como Bélgica, Islandia o Nueva Zelanda han impulsado medidas de este tiempo, han apostado por la reducción de la jornada laboral concentrando las mismas horas de trabajo, pero en 4 días laborales. Es decir, se trabajaría la misma cantidad de horas, condensando todas ellas en menos días o equilibrando dichas horas semanalmente. Otro ejemplo es el chef sueco con tres estrellas Michelin, Björn Frantzén, que ha impulsado este tipo de jornada en dos de sus restaurantes con bastante éxito.

## CASOS DE ÉXITO EN ESPAÑA

Empresas españolas ya han dado un paso al frente en el reajuste de la jornada laboral de sus trabajadores y trabajadoras. Encontramos casos de éxito en la hostelería (un sector muy explotado y precarizado, con largas jornadas bajo mucha presión y horas extras mal pagadas), como el restaurante La Francachela, teniendo en cuenta las tantas opiniones en contra ello de los hosteleros españoles.

## **CASO "LA FRANCACHELA"**

En el año 2020, este restaurante madrileño implementó una rebaja del horario laboral y reconfiguró sus condiciones de trabajo. Los/as 50 trabajadores/as que tienen en plantilla trabajan 4 días a la semana, respetando su salario. Su cambio de modelo de negocio no ha supuesto ningún cambio en el servicio que se le ofrece a los consumidores y las consumidoras del local: el horario sigue siendo el mismo. Es decir, se han reorganizado sin que ello afecte al ritmo de trabajo.

Todo ello lo han podido lograr gracias a las nuevas tecnologías, con las que han dinamizado y agilizado el trabajo. Han conseguido automatizar el negocio. A través de una APP se puede pedir desde la mesa, por lo que el camarero no tiene que estar esperando las comandas, y también han aumentado el número de máquinas en cocina.

## **CASO "SIMEOM CAPITAL"**

El grupo empresarial SIMEOM CAPITAL, en primavera de 2021, empezó a experimentar con la semana de 4 días de trabajo. En su caso, aumentaban a 9 las horas diarias y no había rebaja salarial.

Al ver que los trabajadores y las trabajadoras estaban satisfechos/as y mejoraban su productividad, la corporación granadina fue expandiendo su nuevo modelo de jornada a otras áreas. A día de hoy, un 45% de su plantilla disfruta de ella.

## **CASO "SOFTWARE DELSOL"**

La empresa jienense fue la primera empresa en implantar la jornada de 4 días laborales, sin repercusión en los salarios. Desde el día 1 de enero de 2020, sus 181 trabajadores y trabajadoras disfrutaban de un calendario laboral reducido.

## **CASO "ZATACA"**

ZATACA fue la segunda empresa española de Elche en poner en práctica la semana laboral de 4 días. Esta consultoría tecnología no redujo los salarios, bajo la cantidad de horas semanales a 37 horas y media y las repartió de lunes a jueves.



### **OTRAS EMPRESAS QUE HAN REESTRUCTURADO (O INTENTADO REESTRUCTURAR) SU JORNADA LABORAL:**

La pequeña empresa madrileña “EPHIMERA”, que se dedica a la gestión de espacios para eventos corporativos, ofrece trabajar 4 días a la semana sin reducción de jornada.

TOLDOS PORRIÑO, empresa ubicada en Galicia, es la primera empresa que apostó en la región por este modelo de trabajo, en el año 2021. Contrató a una persona más, aumentó el tiempo diario a 9 horas y redujo a 4 días la jornada, en turnos rotativos.

TELEFÓNICA, entre otras compañías, dieron la opción a sus trabajadores y trabajadoras de reducir sus horas de trabajo. Al conllevar una reducción de salario, la propuesta no tuvo demasiado éxito entre la plantilla.

Igual que la anterior, en DESIGUAL se inició un periodo de consulta para reducir la jornada laboral, y la propuesta fue rechazada por los empleados y las empleadas al ir acompañada de una reducción de salario y cotización. Al final, la empresa acabó aprobando opción de un día de teletrabajo con un 6,5% menos de salario.

FUENTE: Tabla elaboración propia.

# CONCLUSIONES

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos más sensibles de las relaciones laborales puesto que engloba materias tan relevantes como la jornada de trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral o el derecho a la desconexión, que inciden de manera crucial tanto en la calidad de vida de las personas trabajadoras como en el desempeño económico de las empresas.

Es fundamental que las personas trabajadoras puedan disponer de tiempo suficiente para su descanso y desarrollo personal. La flexibilización laboral que precisan las empresas debe darse con garantías para las personas trabajadoras, lo que supone que estas tengan la capacidad para conciliar su vida personal y laboral, evitando la precarización y las jornadas extensas.

En esta misma línea debe tratarse el derecho a la desconexión digital. Esto implica que los trabajadores y las trabajadoras no deben estar obligados a responder correos electrónicos o mensajes fuera de su horario laboral. La tecnología debe ponerse al servicio de una mejora conjunta del bienestar de las personas trabajadoras y de los resultados productivos, pero evitando en todo caso la sobreexplotación, tendiendo a la reducción de la jornada y manteniendo los salarios.

Una mejor distribución del tiempo de trabajo así diseñada puede, además, contribuir a la reducción del desempleo, ya que permitiría incorporar a más personas al mercado laboral, en especial en sectores donde las jornadas extensas concentran el empleo de manera ineficiente.

En este proceso, la negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo no solo es una herramienta fundamental para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, sino una garantía básica para la distribución justa y equilibrada del tiempo de trabajo. A través de ella, se deben garantizar derechos como la consecución de una jornada justa, la desconexión y la conciliación familiar.

Por otro lado, tal y como se ha analizado, las conclusiones derivadas de la jurisprudencia sobre el tiempo de trabajo en el ámbito laboral, tanto a nivel nacional como internacional, han influido significativamente en la interpretación y aplicación de las normas laborales. A lo largo del tiempo, los tribunales han interpretado y desarrollado conceptos clave sobre la jornada laboral, horas extraordinarias, descanso, y otras condiciones relacionadas.

Así, la jurisprudencia reciente ha subrayado la importancia del derecho a la desconexión, estableciendo que los empleados/as no pueden ser obligados a trabajar o a estar disponibles fuera de su horario laboral. En cuanto a los descansos durante la jornada laboral, la jurisprudencia ha confirmado que las pausas, como las comidas o los descansos cortos, forman parte del tiempo de trabajo, siempre que así se prevea en convenio o acuerdo entre la RLPT y la empresa.

En cuanto al análisis de la evolución del tiempo de trabajo en España, se aprecia una tendencia descendente desde la pasada crisis de 2008, cerrándose la brecha respecto al promedio de horas trabajadas a tiempo completo con los países europeos. De esta forma, España registraba en 2023 una jornada media habitual similar a la de otros países con economías de estructura y tamaño similar, como Italia o Alemania.

No obstante, la elevada parcialidad involuntaria en nuestro país genera un problema de subempleo y escasez salarial, especialmente entre mujeres. Esta problemática, sumado a que casi la mitad de la población trabajadora registra jornadas superiores a las 40 horas semanales, otorga a la reducción de la jornada legal potencial para impulsar una redistribución más eficiente y justa de las horas trabajadas, ayudando a crear empleo y elevar el tiempo de trabajo de las personas subempleadas.

Respecto al análisis sectorial, solamente cinco ramas económicas contabilizan promedios inferiores a las 40 horas semanales, de forma que abordar una reducción de la jornada de trabajo tendría también un impacto positivo en buena parte del tejido productivo, si bien más moderado en aquellas actividades con mayor afiliación pública, que presentan un número medio de horas trabajadas menor. Por su parte, en el ámbito de la negociación colectiva, si bien se detecta una tendencia decreciente en el número de horas pactadas al año, no se aprecia una reducción significativa. No obstante, la jornada media pactada en 2023 se situó en 38,3 horas semanales, inferior al promedio nacional total, lo que demuestra la capacidad sindical para lograr jornadas de trabajo más cortas, más allá de las diferencias que se puedan apreciar entre sectores.

Por último, se observa un número elevado de horas extras no remuneradas, más de un 40% de las mismas, aunque su porcentaje se eleva en algunas ramas por encima del 80%.

Así, su utilización recurrente de forma fraudulenta y abusiva, además de representar una pérdida salarial para las personas trabajadoras con su correspondiente impacto negativo en la recaudación de la Seguridad Social, puede diluir el impacto positivo derivado de implementar una jornada laboral más corta. Por ello, es necesario impulsar un control más eficiente y eficaz de las mismas, además de incrementar su compensación, en tanto España se sitúa en este aspecto en una posición desfavorable respecto al resto de países europeos.

En este contexto, nuestro panorama laboral debe dirigirse hacia la reducción del tiempo de trabajo, especialmente en sectores donde prevalecen largas jornadas o condiciones de trabajo agotadoras. De este modo, la reducción del tiempo de trabajo en España se convierte en una prioridad de la política laboral y económica, por sus potenciales efectos positivos.

Así se desprende del análisis de la mayoría de programas piloto de reducción de jornada que se han puesto en marcha a nivel internacional, que, aunque poseen diferencias en cuanto a la intensidad de la reducción planteada, el apoyo otorgado o la cobertura y grado de aplicación, mantienen un mismo denominador común: mantener intactas las retribuciones salariales. Asimismo, el conjunto de ensayos implementados ofrece una enseñanza principal: es posible mantener el mismo desempeño económico-empresarial (o incluso mejorarlo) reduciendo el tiempo de trabajo empleado.

Para los trabajadores y trabajadoras los beneficios son evidentes: se registran resultados positivos en términos de salud física y mental (reducción del estrés y la fatiga, aumento del tiempo de descanso, etc.) y de conciliación laboral y personal (más facilidades para disfrutar con la familia, hacer deporte, etc.).

También se experimentan progresos en ámbitos como el reparto de los cuidados y el trabajo doméstico (fomenta un mayor equilibrio en las tareas y responsabilidades) o la presión ejercida sobre el medio ambiente (a través del impulso de estilos de vida más sostenibles y la reducción de los desplazamientos).

En consecuencia, la mayor parte de las empresas participantes deciden dar continuidad a los nuevos esquemas horarios una vez finalizado el proyecto piloto. Además, puesto 107 que el desarrollo de esta iniciativa suele venir acompañado de medidas organizativas y formativas que ayudan a incrementar la productividad, la reducción de jornada se acaba convirtiendo en un vector de cambios estructurales en el seno de las empresas orientados a conformar modelos más eficientes y productivos de gestionar el tiempo y la carga de trabajo.

La reducción del tiempo de trabajo se ha convertido en una reivindicación esencial de la sociedad basada en sólidos argumentos económicos, productivos y sociales, y para su adecuada implementación será preciso hacer uso de todas las herramientas disponibles de negociación para hacer posible que las personas trabajadoras puedan disponer de más tiempo libre sin ver mermada su retribución salarial.

# CRRL

Consejo Regional de  
Relaciones Laborales



Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha

