

**Análisis Regional España**

# Horas trabajadas y tipo de contrato

Expansión (España)

**Alfonso Arellano**

Las graves consecuencias económicas de la pandemia y la aplicación de los ERTE resaltaron el papel que puede jugar la jornada laboral en los ajustes que llega a experimentar el mercado de trabajo. Hasta esta última crisis, los cambios en materia de empleo en España se producían, sobre todo, a través del margen extensivo (una reducción de trabajadores en la empresa, con un foco especial en aquellos con contrato temporal) frente al intensivo (donde se mantiene más estable el número de ocupados, pero en conjunto se trabaja menos horas). Desde BBVA Research, y con datos de la EPA, hemos realizado un estudio que pretende ahondar en la relación entre las horas efectivamente trabajadas a la semana que realiza una persona asalariada y su tipo de contrato en España.

Un primer resultado es que la jornada laboral efectiva menguó un 5,3% entre 2007 y 2022, al pasar de 38,6 a 36,8 horas a la semana. El descenso fue más acusado en los asalariados temporales que en los indefinidos. Además, dentro de estos se produjeron diferencias reseñables, pues los fijos discontinuos trabajaron un 11% menos de horas semanales que aquellos indefinidos ordinarios (33,1 y 37,2 horas, respectivamente).

La conclusión anterior puede estar condicionada por otros factores relacionados con las variables de estudio, como son el sector económico y la ocupación del puesto de trabajo, así como la edad, el nivel educativo y el lugar de residencia del individuo. Tras controlar por características personales y laborales del trabajador, y la estacionalidad, las conclusiones iniciales se mantienen: los ocupados indefinidos ordinarios realizaron más horas que el resto de asalariados, con especial incidencia en aquellos estacionales y fijos discontinuos.

El contrato a tiempo parcial constituyó un elemento destacado en la explicación de este diferencial de jornada, que apenas experimentó cambios a lo largo del tiempo. El déficit de horas trabajadas con respecto a los indefinidos ordinarios a tiempo parcial superó las tres horas semanales para fijos discontinuos, temporales estacionales y los de aprendizaje o formación. Esta cifra puede parecer reducida, pero no lo es en términos relativos, dado que el promedio de horas trabajadas a la semana realizadas por un ordinario indefinido a tiempo parcial fue 20,3. En consecuencia, con la finalidad de incrementar la intensidad en el empleo, sería aconsejable favorecer las conversiones de contratos temporales en indefinidos ordinarios en lugar de en fijos discontinuos, sobre todo a tiempo completo.

Estamos a punto de cumplir un año desde la aplicación efectiva y completa de la reforma laboral propuesta por el Gobierno al final de 2021. Entre otras iniciativas, esta simplificó las modalidades de contratación temporal, restringió la posibilidad de encadenar este tipo de contratos, encareció aquellos de corta duración, y flexibilizó un tipo específico de indefinido, el fijo discontinuo. ¿Estos cambios legislativos afectaron a la relación entre jornada laboral y tipo de contrato?

La evidencia empírica conocida hasta ahora sugiere que las modificaciones introducidas por la reforma laboral afectan en direcciones opuestas a esta relación. Por un lado, se podrían reducir las horas por trabajador, principalmente para los ocupados más afectados por una protección al empleo más estricta (en este caso, los trabajadores temporales), e incrementar las diferencias de jornada laboral entre contratos. Sin embargo, las restricciones impuestas a aquellos de corta duración y los obstáculos al encadenamiento podrían incrementar el tiempo de trabajo.

En el estudio también realizamos una comparación del efecto del tipo de contrato sobre las horas trabajadas antes y después de la aplicación completa de la reforma laboral. Los resultados muestran que el incremento de la protección

al empleo a la contratación temporal promovido por la reforma no parece haber afectado al impacto que tiene el tipo de contrato sobre la jornada laboral. Una excepción son los temporales estacionales a tiempo parcial en el último trimestre de 2021, probablemente debido a la rigidez impuesta a esta figura contractual frente a la fija discontinua orientada a realizar tareas de carácter estacional.

Estas conclusiones, centradas en las horas trabajadas, no son definitivas y pretenden aportar otro granito de arena a la evaluación de este cambio normativo. Como sociedad, necesitamos seguir perseverando en estos análisis, pues nos jugamos mucho de nuestro futuro bienestar.

## 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  
[bbvarresearch@bbva.com](mailto:bbvarresearch@bbva.com) [www.bbvarresearch.com](http://www.bbvarresearch.com)