

Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial*

Alfonso Arellano, Juan Ramón García y Camilo Ulloa

Diciembre de 2023

*Se agradecen los comentarios y sugerencias de Miguel Cardoso, Rafael Doménech, Florentino Felgueroso, Marcel Jansen y Jorge Sicilia.

Objetivos

1. Identificar a los trabajadores potencialmente afectados por la reducción de la jornada laboral máxima legal hasta las 37 horas y media semanales, en línea con la propuesta incluida en el Acuerdo de Gobierno PSOE – Sumar.
2. Estimar el impacto sobre el empleo y la actividad económica.
3. Recomendar medidas de política económica que acentúen los efectos positivos de la reforma y mitiguen los negativos.

Mensajes principales

Trabajadores potencialmente afectados por la reducción de la jornada laboral máxima legal

- Entre el cuarto trimestre de 2022 y el tercero de 2023, **ocho millones de asalariados tenían una jornada semanal efectiva y pactada mayor que 37 horas y media según la EPA** (el 53,6% de los que trabajaron en la semana de referencia y conocían su jornada efectiva y pactada).
- El **'exceso de horas trabajadas'**, entendido como la diferencia entre la jornada efectiva y el nuevo límite propuesto, ha disminuido un 37,2% desde 2007. En el último año, todavía **alcanza las 29,1 millones de horas semanales**, lo que representa el 5,5% del total de horas efectivas.
- **¿Dónde se concentran los asalariados que trabajan más de 37 horas y media?** Se trata de hombres, entre 35 y 54 años, de nacionalidad española, residentes en Cataluña, Madrid o Andalucía, con educación secundaria, que trabajan en el sector privado en actividades de servicios como técnicos y profesionales, tienen contrato indefinido y una antigüedad en la empresa de al menos 10 años.
- **¿Qué asalariados son más propensos a trabajar más de 37 horas y media?** Hombres, entre 30 y 34 años, de nacionalidad extranjera, residentes en Baleares, Canarias o Cataluña, con educación primaria o inferior, que trabajan en el sector privado en actividades industriales como operadores de instalaciones y maquinaria, tienen contrato indefinido y una antigüedad en la empresa de entre 5 y 10 años.

Mensajes principales

Impacto y recomendaciones de política económica

- Asumimos que una parte del ‘exceso de jornada’ continuará produciéndose en el futuro, en línea con lo que sucede con el umbral vigente. Dado el exceso restante y la remuneración por hora, estimamos que **la medida propuesta aumentaría un 1,5% la participación de los salarios en el PIB a finales de 2025** en ausencia de una respuesta anticipada de las empresas.
- Sin embargo, dado que la medida ya ha sido anunciada, es poco probable que las empresas no reaccionen con antelación o lo hagan de forma homogénea. Con el fin de tener en cuenta la posible heterogeneidad en la respuesta empresarial al cambio regulatorio, **hemos calibrado distintos tipos de perturbaciones atendiendo a la distribución de las empresas en función de su sector, tamaño, costes laborales unitarios (CLU) e incidencia del ‘exceso de horas trabajadas’.**
- Los resultados preliminares de las estimaciones indican que, **sin medidas compensatorias que alivien el aumento estimado de los costes laborales, el recorte del tiempo de trabajo restaría en torno a 6 décimas al crecimiento medio anual del PIB durante el próximo bienio y 8 décimas al del empleo.**
- Antes de su aprobación, **sería necesario realizar una evaluación detallada de los efectos potenciales de la propuesta y hacer partícipes a los interlocutores sociales en su diseño y futura ejecución.**
- **Políticas orientadas a minorar los costes no salariales, como las cotizaciones sociales, e incentivar la cooperación entre empresas y trabajadores contribuirían a acentuar los efectos positivos de la reforma, mitigar los negativos y mejorar la posición competitiva de la economía española.**
- Además de sus repercusiones macroeconómicas, **sería aconsejable monitorizar los posibles efectos microeconómicos de la reducción de la jornada sobre el bienestar de los trabajadores, su satisfacción laboral o su estado de salud, entre otras.**

Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal

Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal

Medida

- **Legislación actual:** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 34. Jornada.

1. *La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

[...]

- **Acuerdo de Gobierno PSOE-Sumar:**

2. Más y mejores empleos, con más derechos y mejores salarios

[...]

Reduciremos la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial para establecerla en 37 horas y media semanales. Su aplicación se producirá de forma progresiva reduciéndose hasta las 38,5 horas en 2024 y culminándose en 2025. A partir de entonces se constituirá una mesa con los interlocutores sociales que evalúe los resultados de la reducción y siga avanzando en la disminución de la jornada legal teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.

Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal

Trabajadores potencialmente afectados. Datos

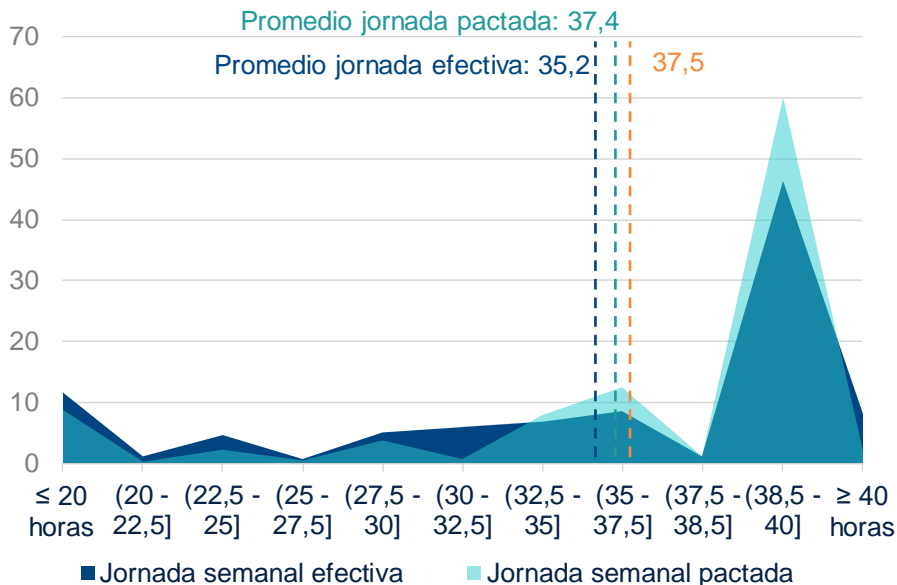
- Utilizamos la **Encuesta de Población Activa (EPA)** para medir la incidencia de la reducción de la jornada laboral máxima legal.
- La EPA incluye **cuatro variables para medir las horas trabajadas a la semana** en el empleo principal:
 - Horas **efectivas**. Excluyen ausencias, periodos de baja y vacaciones, pero incluyen el tiempo de formación relacionada con el empleo
 - Horas **habituales**.
 - Horas **extraordinarias**.
 - Horas **pactadas** en el contrato o acuerdo de trabajo.
- La propuesta limita la jornada pactada, pero solo será vinculante si la efectiva supera las 37 horas y media ⇒ nuestro **colectivo objeto de estudio** será el de los **trabajadores asalariados que reportan un número de horas semanales efectivas y pactadas mayor que 37 horas y media**.
- Para evitar la incidencia de factores estacionales, analizamos el periodo 4T2022 – 3T2023.

Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal

Trabajadores potencialmente afectados. Análisis descriptivo

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA SEMANAL EFECTIVA Y PACTADA*

(4T22 – 3T23, % DE ASALARIADOS)



- En el periodo 4T22-3T23, 8,0 millones de asalariados tenían una jornada semanal efectiva y pactada mayor que 37 horas y media (el 53,6% del total*).
- 9,5 millones de asalariados tenían una jornada semanal pactada mayor que 37 horas y media (el 64,1% del total*).
- 8,3 millones de asalariados tenían una jornada semanal efectiva mayor que 37 horas y media (el 55,6% del total*).
- El grueso de los asalariados que trabajan más de 37 horas y media se sitúa en el tramo entre 38 horas y media y 40 horas ⇒ buena parte de las repercusiones de la reducción de jornada se concentraría en 2024, que es cuando tendría lugar el primer descenso hasta las 38 horas y media.

*Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada.
Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA).

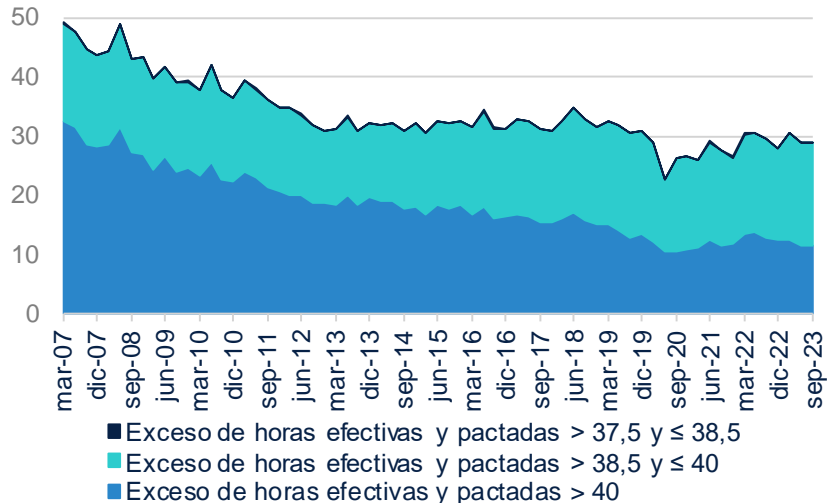
Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal

Trabajadores potencialmente afectados. Análisis descriptivo

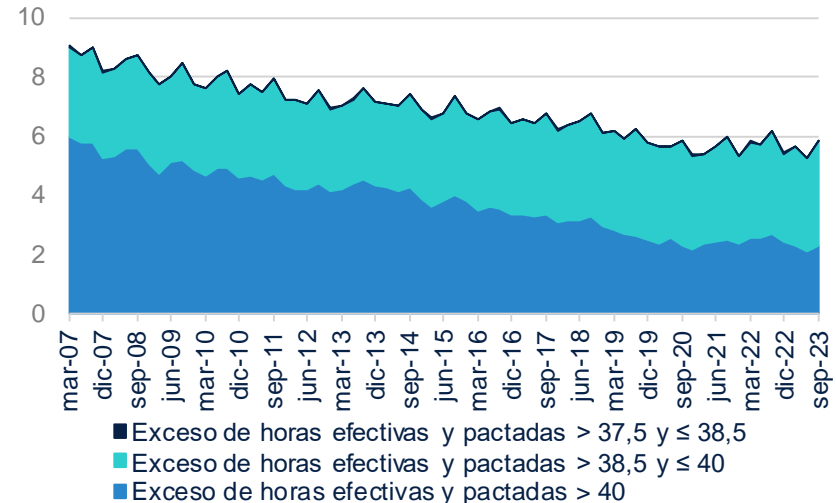
EXCESO DE JORNADA SEMANAL EFECTIVA*

(HORAS EFECTIVAS TRABAJADAS A LA SEMANA QUE SUPERAN LAS 37,5)

MILLONES DE HORAS



% DE HORAS EFECTIVAS



*Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada.

Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA).

El 'exceso de horas trabajadas', entendido como la diferencia entre la jornada efectiva y el nuevo límite propuesto, ha disminuido un 37,2% desde 2007. En el último año, todavía alcanza las 29,1 millones de horas semanales, lo que representa el 5,5% del total de horas efectivas.

Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal

¿Dónde se concentran los asalariados que trabajan más de 37,5 horas?

DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS QUE TRABAJAN MÁS DE 37 HORAS Y MEDIA*

(4T2022-3T2023)



Características del trabajador:

Hombres (62,9%)

Entre 35 y 54 años (56,1%)

Nacionalidad española (83,4%)

Educación secundaria (52,3%)

Cataluña (18,9%), Madrid (17,6%) y Andalucía (14,7%)

(El 83,4% de los asalariados que trabajan más de 37,5 horas son españoles)



Características del puesto de trabajo:

Técnicos y profesionales (27,1%); trabajadores de restauración y comercio (18,5%); cualificados de manufacturas y construcción (14,3%)

Contrato indefinido (88,1%)

Antigüedad de 10 o más años en la empresa (34,7%)



Características de la empresa:

Sector privado (95,0%)

Comercio y reparación de vehículos (26,0%); Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos y otros (13,9%); Transporte, información y comunicación (11,6%)

*Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada. Véase el Anexo 1 para más detalles.

Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA).

Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal

¿Qué asalariados son más propensos a trabajar más de 37,5 horas?

ASALARIADOS CON MAYOR PROPENSIÓN A TRABAJAR 37 HORAS Y MEDIA*

(4T2022-3T2023)



Características del trabajador:

Hombres (64,7%)

Entre 30 y 34 años (58,1%)

Nacionalidad extranjera (64,8%)

Educación primaria o menos (64,1%)

Baleares (60,0%), Canarias (59,5%)
y Cataluña (57,9%)

*(Entre los extranjeros asalariados, el
64,8% trabaja más de 37,5 horas)*



Características del puesto de trabajo:

Operadores de instalaciones y
maquinaria, y montadores (75,9%)

Contrato indefinido (57,2%)

Antigüedad de 5 a 10 años en la
empresa (59,8%)



Características de la empresa:

Sector privado (62,8%)

Industrias extractivas (76,8%);
Construcción (76,8%); Construcción
de maquinaria, equipo eléctrico y
material de transporte (76,8%)

*Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada. Véase el Anexo 1 para más detalles.

Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA).

Revisión de la literatura, modelo y resultados

Literatura sobre la reducción del tiempo de trabajo

Efectos sobre el nivel de empleo

- La evidencia disponible indica que la reducción de la jornada laboral no ha contribuido a incrementar el nivel de empleo:
 - Hunt (1999) estudia la disminución pactada de 40 a 38,5 horas semanales trabajadas en la industria metalúrgica alemana en 1985. El acuerdo otorgó a los empleadores más flexibilidad para modificar la jornada ordinaria. Como resultado, la ocupación retrocedió, sobre todo entre los hombres (entre un -3,0% y un -6,1%).
 - Marimon y Zilibotti (2000), a partir de un modelo de equilibrio general de búsqueda-emparejamiento con costes de contratación fijos y ajuste salarial endógeno, obtienen que un descenso de 40 a 35 horas semanales se traduce en un aumento no significativo del empleo.
 - Crépon y Kramarz (2002) investigan los efectos del recorte obligatorio de la jornada laboral de 40 a 39 horas en Francia en 1982 sobre las transiciones del empleo al no empleo. Obtienen que los ocupados que trabajaban 40 horas perdieron su empleo con más frecuencia que quienes tenían una jornada inferior al nuevo umbral. Además, aquellos que percibían el salario mínimo se vieron comparativamente más afectados.
 - El análisis desarrollado por Estevão y Sá (2008) sugiere que la semana laboral de 35 horas en Francia no consiguió crear empleo e incrementó la rotación laboral.
 - Raposo y van Ours (2010) plantean que la disminución de 44 a 40 horas en Portugal en 1996 aumentó la probabilidad de perder el empleo, tanto a los asalariados que trabajaban más de 40 horas como a quienes lo hacían menos de 40 horas.
 - Batut *et al.* (2022) señalan que las reformas de la jornada laboral en Bélgica, Francia, Italia, Portugal y Eslovenia a finales de la década de 1990 y principios de la de 2000 redujeron las horas trabajadas por empleado, pero las empresas no las compensaron contratando más trabajadores.

Literatura sobre la reducción del tiempo de trabajo

Efectos sobre la actividad, la productividad y la remuneración

- En cuanto a la **actividad económica**, Marimon y Zilibotti (2000) calculan que **un descenso del tiempo de trabajo de 40 a 35 horas semanales se traduce en una caída de la producción de un 9%**.
- **Las repercusiones sobre la productividad y los salarios son ambiguas y dependen del contexto de aplicación de la medida:**
 - Hunt (1999) señala que una reducción de la jornada ordinaria en una hora se asoció con un aumento de entre el 2% y el 2,4% del salario por hora en los sectores afectados por la medida (metalurgia y otras industrias) en comparación con los restantes.
 - Crépon y Kramarz (2002) muestran que el incremento de la productividad por hora asociada a la disminución de la jornada laboral fue insuficiente para compensar a las empresas por la revalorización salarial.
 - Estevão y Sá (2008) apuntan que, dada la heterogeneidad de respuestas al recorte del tiempo de trabajo, la remuneración por hora de los hombres creció, pero no la de las mujeres.
 - Raposo y van Ours (2010) obtienen que los salarios por hora de los trabajadores afectados aumentaron, lo que contrarrestó parcialmente el efecto de la contracción de las horas trabajadas sobre los ingresos mensuales.
 - Batut *et al.* (2022) sugieren que el avance de la productividad causado por la rebaja de la jornada laboral no es estadísticamente significativo.
- **La literatura que analiza el efecto sobre el bienestar de los trabajadores tampoco es concluyente.** Lepinteur (2019) encuentra que la reducción del tiempo de trabajo en Francia y Portugal incrementó la satisfacción laboral y con el ocio de los trabajadores afectados. Por el contrario, Askenazy (2004), a partir de la experiencia de Francia entre 1998 y 2000, argumenta que el bienestar del trabajador no tiene por qué aumentar cuando las horas trabajadas descienden aunque el salario no cambie si las empresas tienen más flexibilidad para modificar la jornada laboral y exigen un mayor esfuerzo.

Modelo

- Para estimar el impacto de la reducción de la jornada laboral en la economía utilizamos el **modelo VAR estructural** desarrollado en [Doménech, García y Ulloa \(2018\)](#):
 - Se contempla como marco de referencia una economía cuyo principal factor de producción ajustable en el corto plazo es el trabajo y donde hay rigideces y deficiencias no competitivas en la formación de precios y salarios (Layard, Nickell y Jackman, 1991).
 - El modelo se identifica mediante la imposición de restricciones en las respuestas de la economía a distintos tipos de *shocks* en el largo plazo. Dichas restricciones son congruentes con la teoría económica, bien sea de ceros (a la Blanchard y Quah, 1989) o signos (a la Arias, Rubio-Ramírez y Waggoner, 2018).
 - El modelo permite simular los impactos de perturbaciones estructurales de poder de mercado tanto de las empresas como de los trabajadores. Además, se diferencian estos *shocks* estructurales de otros igualmente relevantes para el mercado laboral, tales como los de oferta de empleo y los de demanda y oferta agregada de bienes y servicios.

Modelo

La reducción de la jornada laboral máxima legal como *shock* estructural

- Asumimos que una parte del exceso de jornada continuará produciéndose en el futuro, en línea con lo que sucede con el umbral vigente.
- Dado el exceso restante (mayor que 37,5 horas y menor que 40) y la remuneración por hora trabajada –procedente de la contabilidad nacional–, la medida propuesta incrementaría un 1,5% la participación de los salarios en el PIB a finales de 2025 en ausencia de una respuesta anticipada por parte de las empresas.
- Sin embargo, la medida ya ha sido anunciada y la demografía empresarial es heterogénea. Por tanto, planteamos cuatro grupos de empresas en función de su posible reacción al cambio regulatorio:
 1. Empresas que no podrán anticipar la medida y experimentarán un incremento de sus costes laborales cuando entre en vigor → *shock* positivo en el poder negociador de los trabajadores. (Escenario *backward-looking*)
 2. Empresas que anticiparán la medida y comenzarán a reducir sus costes laborales antes de su entrada en vigor, de tal modo que no tenga efectos a largo plazo en el margen de beneficios → *shock* positivo en el margen de beneficios.
 3. Empresas que anticiparán la medida y tratarán de cooperar con los trabajadores para moderar su impacto (aumento de la productividad y contención salarial) → *shock* positivo de oferta.
 4. Empresas que anticiparán la medida y, dada su posición dominante, decidirán absorber el incremento de sus costes laborales → *shock* negativo en el margen de beneficios.

Modelo

Supuestos del escenario base: *forward-looking* con heterogeneidad en la respuesta de las empresas

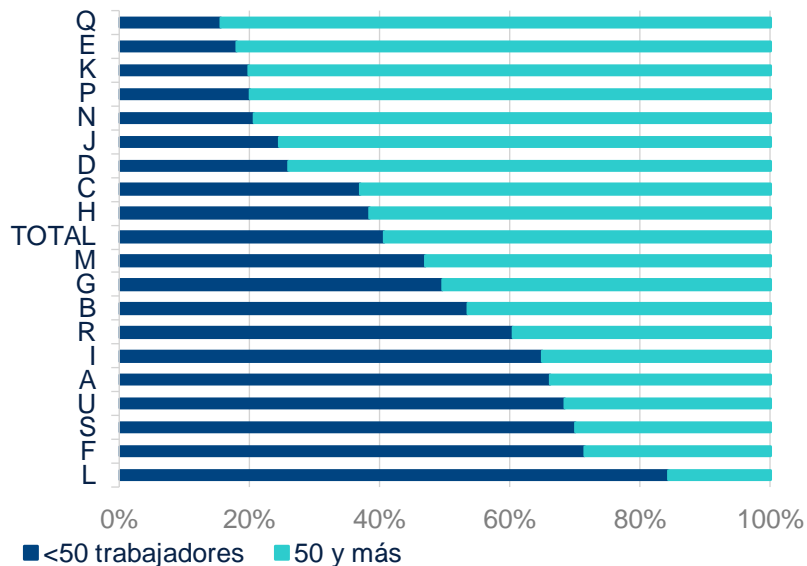
- En el **escenario base**, asumimos un **comportamiento *forward-looking* con heterogeneidad en la respuesta de las empresas**. Por tanto, estimamos los impactos sobre la economía de una combinación de las perturbaciones descritas en la diapositiva anterior.
- ¿Cómo ponderamos las funciones de respuesta (FR) de las empresas? Hipótesis: **poder anticipar el impacto de la reducción de la jornada laboral máxima legal y estar dispuestos a cooperar para minimizar su impacto depende del tamaño empresarial, la incidencia del número de asalariados que trabajan más de 37,5 horas y de los CLU *ex-ante***.
- Las empresas pequeñas (menos de 50 trabajadores) no tienen capacidad para adelantarse al *shock* → FR tipo 1.
- Las empresas de más de 50 trabajadores anticipan el impacto de la medida.
 - Cuando los CLU son elevados (*i. e.*, mayores que la media), las empresas serán más propensas a adoptar decisiones contundentes, lo que dificulta la negociación con los trabajadores (FR tipo 2).
 - Cuando los CLU son reducidos y la incidencia del exceso de horas es elevada, las empresas tratarán de alcanzar un acuerdo con la plantilla para minimizar el impacto de la medida (FR tipo 3). Si el porcentaje de asalariados que trabajan más de 37 horas y media es bajo, serán más proclives a absorber el *shock* (FR tipo 4).
- Adicionalmente, presentamos los resultados de **escenarios contrafactuales que asumen un comportamiento homogéneo de las empresas**. El escenario *backward-looking* aproxima los impactos de un *shock* imprevisto en la economía. Los restantes escenarios son *forward-looking*.

Modelo

Supuestos del escenario base: *forward-looking* con heterogeneidad en la respuesta de las empresas

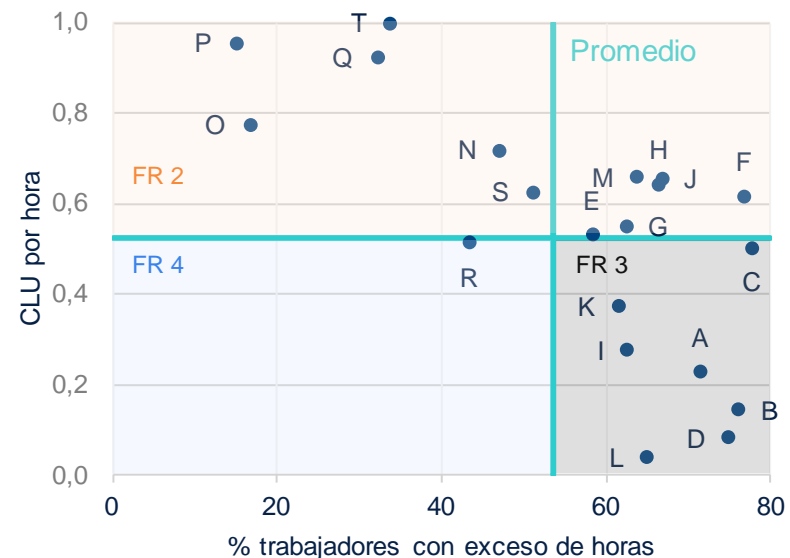
TRABAJADORES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y SECCIÓN DE ACTIVIDAD*

(%)



PORCENTAJE DE ASALARIADOS QUE TRABAJAN MÁS DE 37 HORAS Y MEDIA Y CLU POR SECTOR**

(4T22 – 3T23)



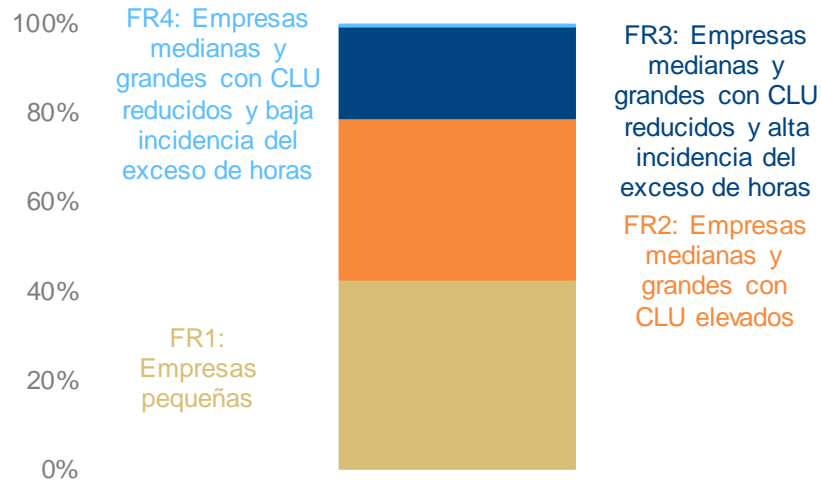
*Secciones de actividad de la CNAE-2009. Véase el Anexo 1 para más detalles. **Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada. CLU por hora en 2022. Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA y CNT) y Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social).

Modelo

Supuestos del escenario base: *forward-looking* con heterogeneidad en la respuesta de las empresas

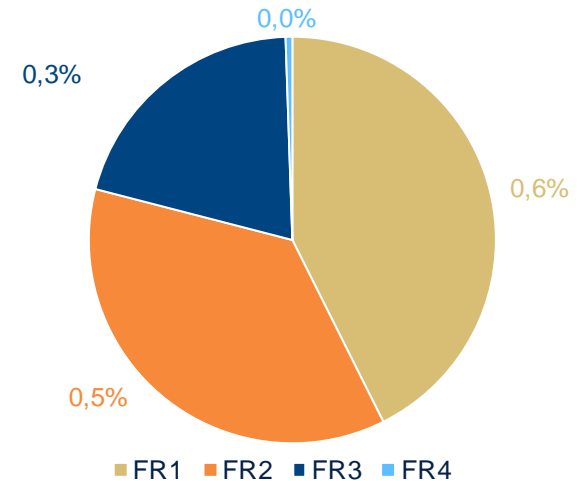
DISTRIBUCIÓN IMPUTADA DEL EXCESO DE HORAS TRABAJADAS POR TIPO EMPRESAS (%)

(%)



DISTRIBUCIÓN DEL SHOCK SALARIAL (1,5%) SEGÚN EL TIPO DE FUNCIÓN DE REACCIÓN DE LAS EMPRESAS (PP DEL PIB)

(PP DEL PIB)



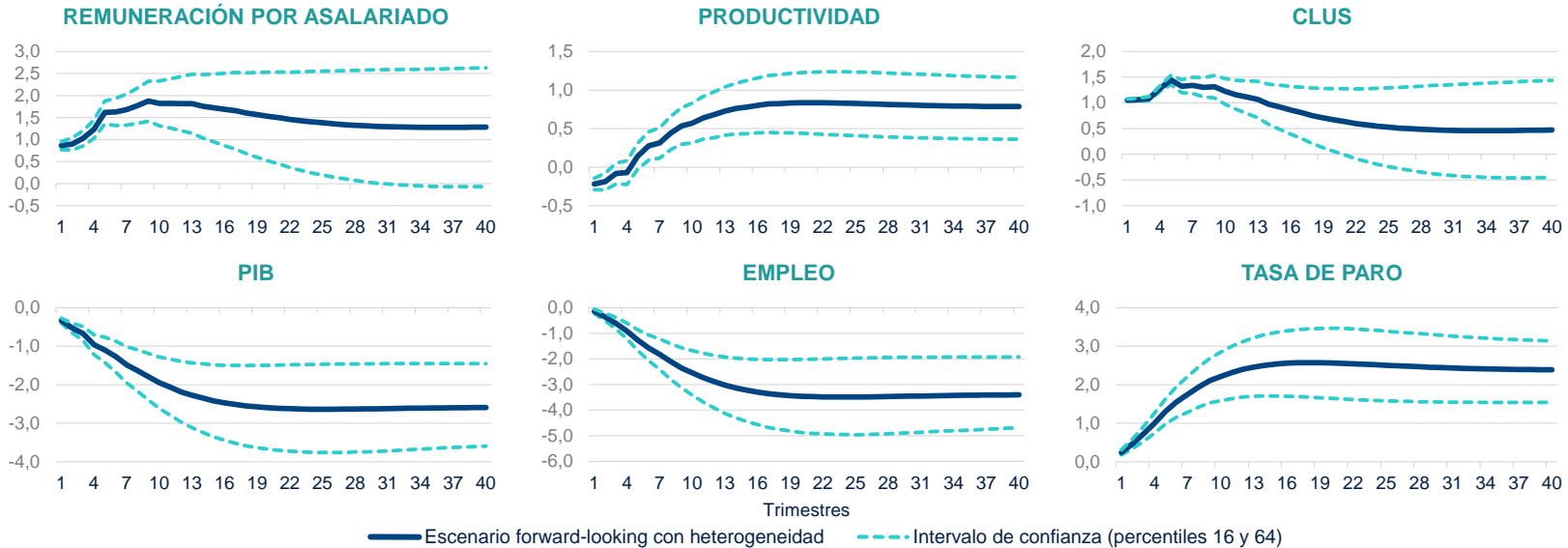
Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA y CNT) y Ministerio de Trabajo y Economía Social (Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social).

La información sectorial sobre la demografía empresarial, los CLU y la incidencia del 'exceso de horas trabajadas' sugiere que el 80% de los asalariados potencialmente afectados por la medida trabajan en empresas que o no tienen capacidad para adelantarse al *shock* (*backward-looking*) o si la tienen, su nivel de costes es elevado, lo que las incentiva a adoptar decisiones no cooperativas (*forward-looking*).

Resultados

Escenario base: *forward-looking* con heterogeneidad en la respuesta de las empresas

RESPUESTA DE LOS COSTES LABORALES, LA ACTIVIDAD Y EL MERCADO LABORAL



Fuente: BBVA Research.

Las repercusiones sobre la actividad y el empleo serían negativas. El PIB crecería 0,6 pp menos el primer año y 0,7 pp el segundo. La creación de empleo sería 0,5 pp y 1,2 pp menor, respectivamente. Los resultados apenas difieren de los de un escenario en el que el *shock* no es anticipado (*backward-looking*) (Véase el [Anexo 2](#) para más detalles).

Resultados

Escenario base: *forward-looking* con heterogeneidad en la respuesta de las empresas

RESUMEN DE IMPACTOS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA SOBRE EL CRECIMIENTO MEDIO ANUAL Y EL NIVEL DE LARGO PLAZO

(PP Y %)

	Impacto en el crecimiento medio anual			Impacto en el nivel de largo plazo
	Año 1	Año 2	Año 3	
Escenario <i>forward-looking</i> con heterogeneidad en la respuesta de las empresas				
PIB	-0,6	-0,7	-0,6	-2,6
Empleo	-0,5	-1,2	-0,9	-3,4
Tasa de paro	0,6	1,0	0,6	2,4
Remuneración por asalariado	1,0	0,7	0,2	1,3
Productividad	-0,1	0,4	0,3	0,8
CLU	1,1	0,2	-0,2	0,5

Recomendaciones de política económica

Recomendaciones de política económica

A corto plazo

- Dada la magnitud estimada de los efectos potenciales, sería necesario realizar una evaluación detallada de la propuesta antes de su aprobación y hacer partícipes a los interlocutores sociales en el diseño y futura ejecución.
- A corto plazo, medidas compensatorias orientadas a reducir los costes no salariales, como las cotizaciones sociales, e incentivar la cooperación entre las empresas y los trabajadores contribuirían a acentuar los efectos positivos de la reforma y minimizar los negativos.
 - Las cotizaciones elevan el coste de producción y los precios de los bienes y servicios de origen doméstico, incluidos los exportados. Un descenso de la carga prestacional financiado con un aumento de los impuestos indirectos, como el IVA, mejoraría la posición competitiva de la economía española¹.
 - Las estimaciones disponibles sugieren que una devaluación fiscal como la propuesta tendría repercusiones positivas para la economía española². Una disminución de 3,5 pp de las cotizaciones podría financiarse con un incremento de 2,0 pp de los tipos implícitos de los impuestos indirectos. Este cambio impulsaría un 1,3% el empleo equivalente a tiempo completo y un 0,7% el PIB en promedio durante los dos primeros años (Boscá, Doménech y Ferri, 2013).

1: El tipo impositivo implícito de las cotizaciones sociales a cargo de los empleadores en España (19,9%) superaba en 4,6 pp al de la media de la UE en 2021, mientras que el de los impuestos sobre el consumo (14,9%) era 3,0 pp inferior (Comisión Europea, 2023). Los impuestos indirectos encarecen los productos consumidos internamente, incluidos los importados, pero no afectan al precio de las exportaciones.

2: Los detalles sobre la viabilidad de una devaluación fiscal en España, sus costes y sus beneficios, se pueden encontrar en BBVA Research (2009 y 2014); Boscá *et al.* (2011) y Boscá, Doménech y Ferri (2013); Orsini *et al.* (2014) y Andrés y Doménech (2015).

Recomendaciones de política económica

A medio y largo plazo

- Las ganancias de productividad posibilitan el recorte del tiempo de trabajo sin incrementar el desempleo. Por tanto, aquellas políticas orientadas a incrementar el valor añadido por hora trabajada facilitarán el descenso de la jornada laboral e impulsarán la actividad económica y la creación de empleo.
- A medio y largo plazo, es necesario adoptar medidas que impulsen la empleabilidad de los trabajadores y estimulen la mejora continua de su capital humano. Unas políticas activas de empleo más eficaces podrían contribuir a aumentar el número de emparejamientos laborales y a mejorar la calidad de los mismos¹.
- Los cambios en el mercado laboral deberían ser complementados con actuaciones en otros frentes, tales como el educativo y el empresarial. En el educativo, sería conveniente dotar al sistema de enseñanza de las herramientas necesarias para garantizar una menor tasa de abandono escolar temprano y una mayor empleabilidad a largo plazo de los jóvenes que acceden al mercado laboral.
- En el ámbito empresarial, sería deseable promover iniciativas que contribuyan a eliminar las barreras al crecimiento del tamaño de las empresas y a fortalecer su capacidad de innovación y adopción de nuevas tecnologías.
- La aplicación de reformas que impulsen un avance sostenido de la productividad que propicie la reducción de la jornada laboral cobra especial relevancia en un contexto de envejecimiento demográfico y crecientes retos vinculados al cambio tecnológico².

1: Véanse las medidas propuestas en Cardoso *et al.* (2016).

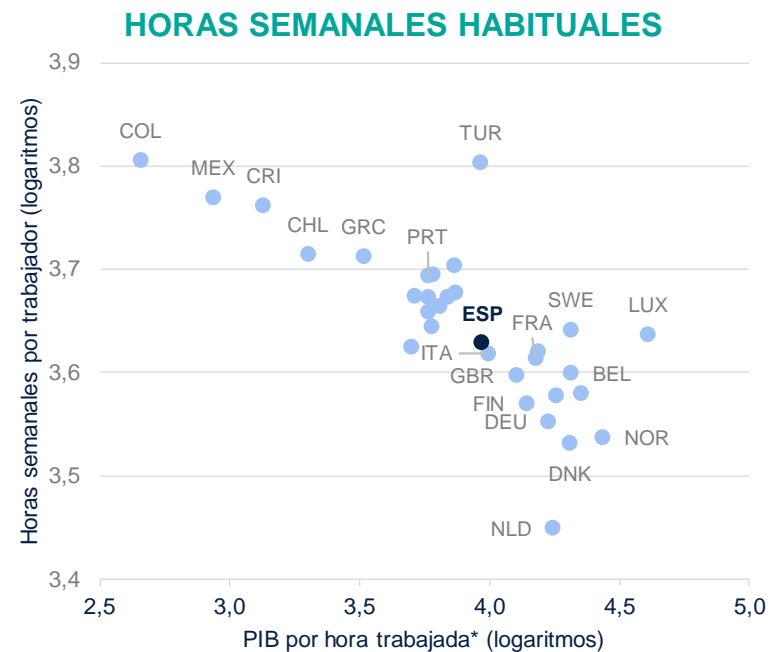
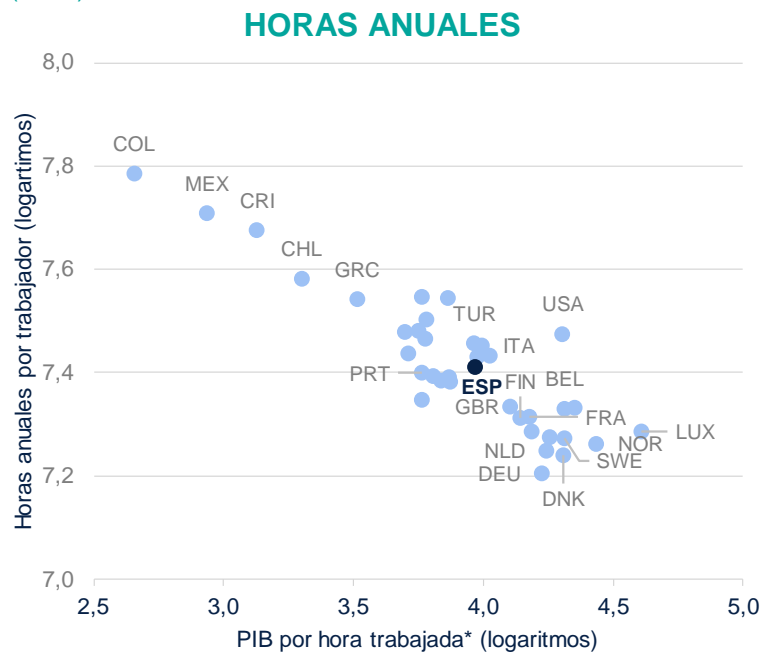
2: Véase Arellano, Doménech y García (2023).

Recomendaciones de política económica

A medio y largo plazo

OCDE: HORAS TRABAJADAS POR OCUPADO Y PRODUCTIVIDAD POR HORA

(2022)



*PIB en dólares, a precios constantes y paridad de poder de compra de 2015.

Fuente: BBVA Research a partir de OCDE.

Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial

Alfonso Arellano, Juan Ramón García y Camilo Ulloa

Diciembre de 2023

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.bbvaresearch.com.

Bibliografía

- Andrés, J., y Doménech, R. (2015): *En busca de la prosperidad: Los retos de la sociedad española en la economía global del s. XXI*. Deusto.
- Arellano, A., Doménech, R., García, J. R. (2023): Prolongar la vida laboral: ¿Por qué? ¿Cómo hacerlo?, en E. M. Blázquez (coord.): *Economía de la inclusión: El reto de la desigualdad y la vulnerabilidad social*, Fundación Mutuality Abogacía, Madrid, pp. 477-500.
- Arias, J. E., Rubio-Ramírez, J. F., y Waggoner, D. F. (2018): "Inference Based on Structural Vector Autoregressions Identified With Sign and Zero Restrictions: Theory and Applications", *Econometrica*, 86(2), pp. 685-720.
- Askenazy, P. (2004): "Shorter work time, hours flexibility, and labor intensification", *Eastern Economic Journal*, 30(4), pp. 603-614.
- Batut, C., Garnero, A., y Tondini, A. (2022): "The employment effects of working time reductions: Sector-level evidence from European reforms", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(3), pp. 217-232.
- BBVA Research (2009): *Situación España, noviembre de 2009*. BBVA. Madrid. Disponible en: https://www.bbva.com/wp-content/uploads/mult/0911_situacionespana_tcm346-204668.pdf
- BBVA Research (2014): *Situación España, segundo trimestre de 2014*. BBVA. Madrid. Disponible en: https://www.bbva.com/wp-content/uploads/mult/1405_Situacion_Espana_tcm346-448656.pdf
- Blanchard O. J., y Quah, D. (1989): "The Dynamic Effects of Aggregate Demand and Supply Disturbances", *The American Economic Review*, 79(4), pp. 655-673.
- Bosca, J. E., Doménech, R., Ferri, J., y Varela, J. (2011): *The Spanish Economy: A General Equilibrium Perspective*, Palgrave Macmillan.
- Bosca, J. E., Doménech, R. y Ferri, J. (2013): "Fiscal Devaluations in EMU", *Hacienda Pública Española*, 206-(3/2013), 27-56.
- Cardoso, M., Doménech, R., García, J. R., Sicilia, J. y Ulloa, C. (2016): "Hacia un mercado de trabajo más eficiente y equitativo", Observatorio Económico España. BBVA Research. Disponible en <https://www.bbva.com/publicaciones/espana-hacia-un-mercado-de-trabajo-mas-eficiente-y-equitativo/>
- Crépon, B., y Kramarz, F. (2002): "Employed 40 Hours or Not-Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek", *Journal of Political Economy*, 110(6), pp. 1355-1389.
- Comisión Europea (2023): *Taxation Trends in the European Union*. Directorate-General for Taxation and Customs Union. Luxemburgo.
- Doménech, R., García, J. R. y Ulloa, C. (2018): "The effects of wage flexibility on activity and employment in Spain", *Journal of Policy Modeling*, 40(6), pp. 1200-1220. Disponible en : <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2018.08.002>
- Estevão, M., y Sá, F. (2008): "The 35-Hour Workweek in France: Straightjacket or Welfare Improvement?", *Economic Policy*, 23(55), pp. 417-463.
- Fabiani, S., Locarno, A., Oneto, G. P., y Sestito, P. (2001): "The sources of unemployment fluctuations: an empirical application to the Italian case", *Labour Economics*, 8(2), pp. 259-289.
- Hunt, J. (1999): "Has Work-Sharing Worked in Germany?", *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), pp. 117-148.
- Lepinteur, A. (2019): "The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France", *Labour Economics*, Vol. 58, 204-220.
- Layard, R., Nickell, S., y Jackman, R. (1991): *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- Marimon, R., y Zilibotti, F. (2000): "Employment and distributional effects of restricting working time", *European Economic Review*, 44(7), pp. 1291-1326.
- Orsini, K., Burgert, M., Grevesmühl, O., y Suardi, M. (2014): "Assessing the impact of a revenue-neutral tax shift away from labour income in Spain", *ECFIN Country Focus*, Vol. 11, Issue 5.
- Raposo, P. S., y van Ours, J. C. (2010): "How working time reduction affects jobs and wages", *Economics Letters*, 106(1), pp. 61-63.

Anexo 1

Trabajadores potencialmente afectados por la reducción de la jornada laboral

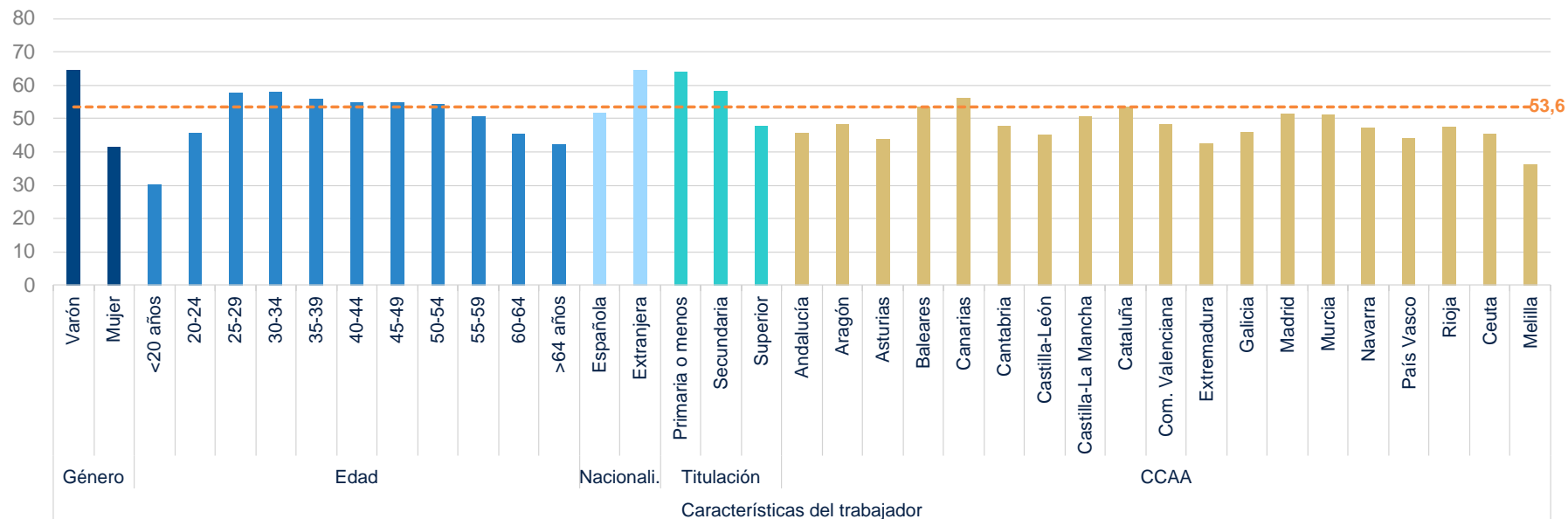
Anexo 1

Trabajadores potencialmente afectados por la reducción de la jornada laboral. Incidencia.

ASALARIADOS CON MAYOR PROPENSIÓN A TRABAJAR MÁS DE 37 HORAS Y MEDIA*

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR

(%, 4T2022-3T2023)



*Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada.

Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA).

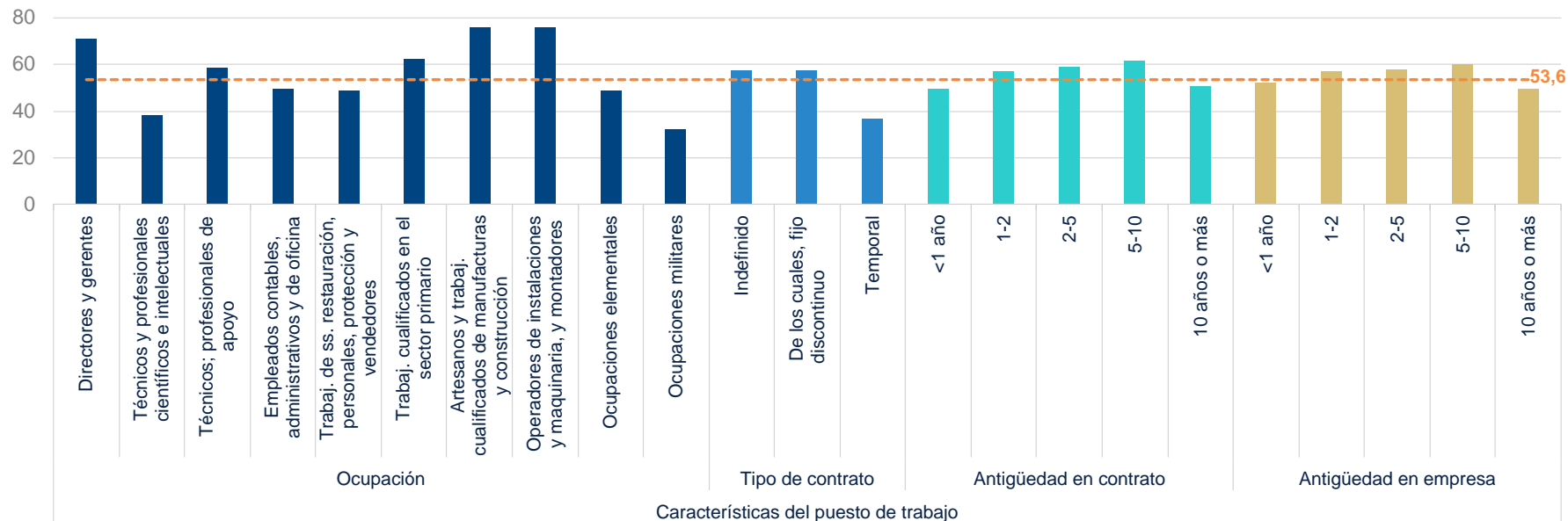
Anexo 1

Trabajadores potencialmente afectados por la reducción de la jornada laboral. Incidencia

ASALARIADOS CON MAYOR PROPENSIÓN A TRABAJAR MÁS DE 37 HORAS Y MEDIA*

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

(%, 4T2022-3T2023)



*Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada.

Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA).

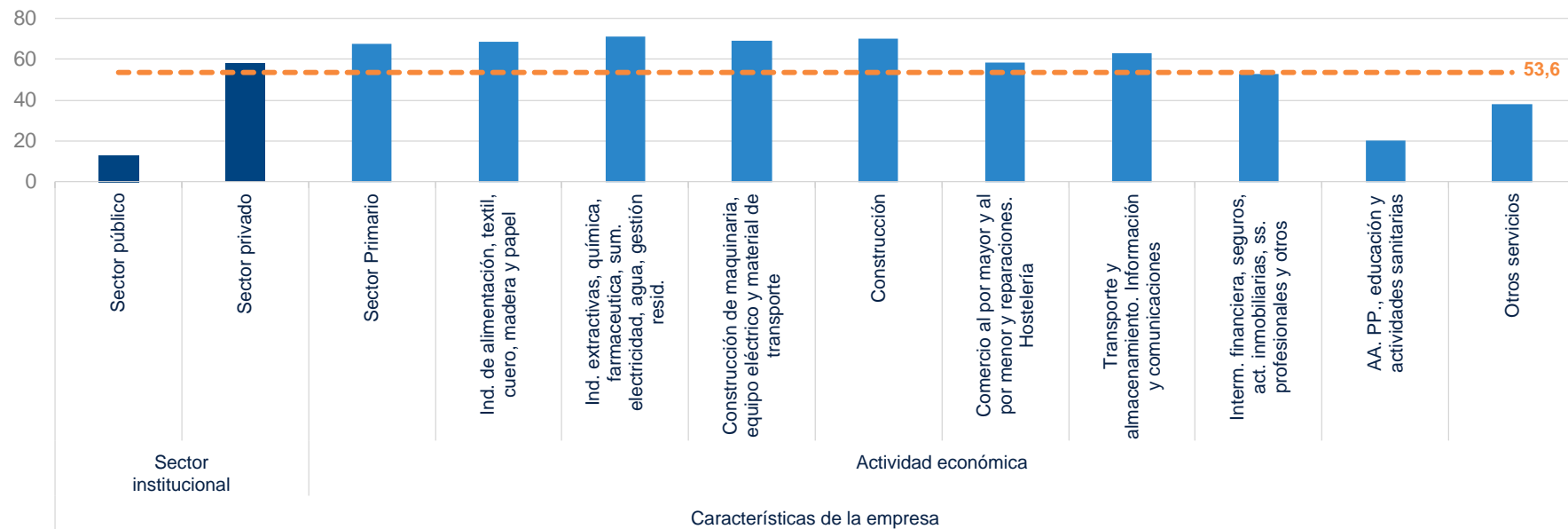
Anexo 1

Trabajadores potencialmente afectados por la reducción de la jornada laboral. Incidencia

ASALARIADOS CON MAYOR PROPENSIÓN A TRABAJAR MÁS DE 37 HORAS Y MEDIA*

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

(%, 4T2022-3T2023)



*Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada.

Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA).

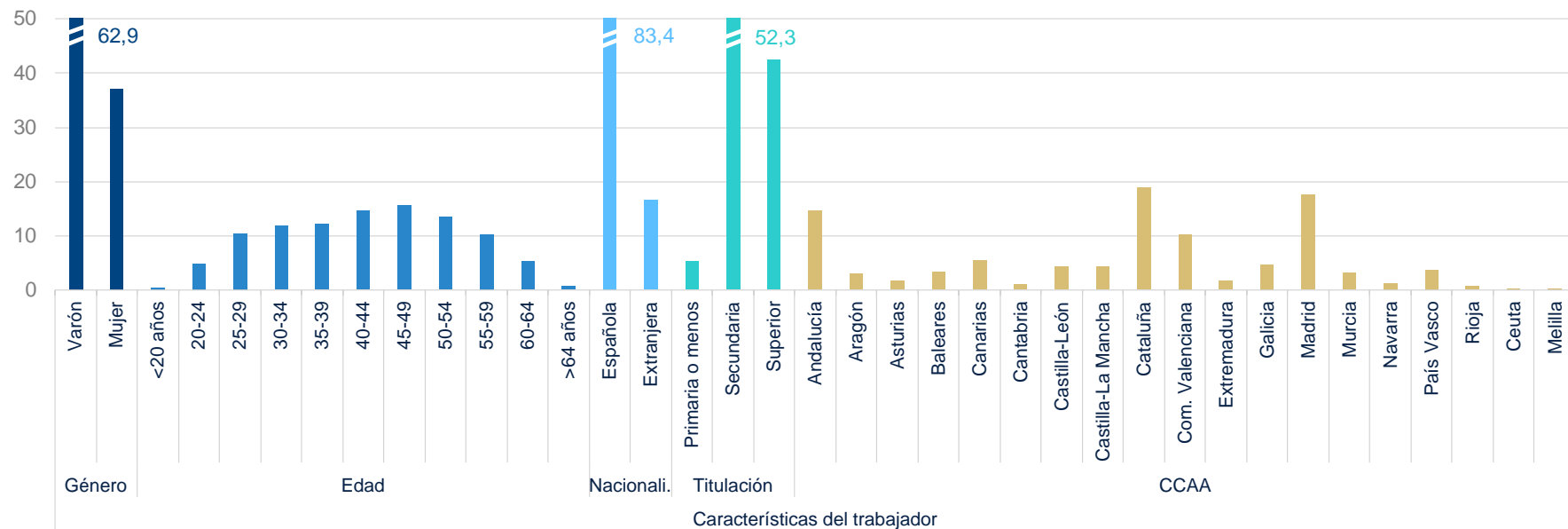
Anexo 1

Trabajadores potencialmente afectados por la reducción de la jornada laboral. Distribución

DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS QUE TRABAJAN MÁS DE 37 HORAS Y MEDIA*

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR

(%, 4T2022-3T2023)



*Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada.

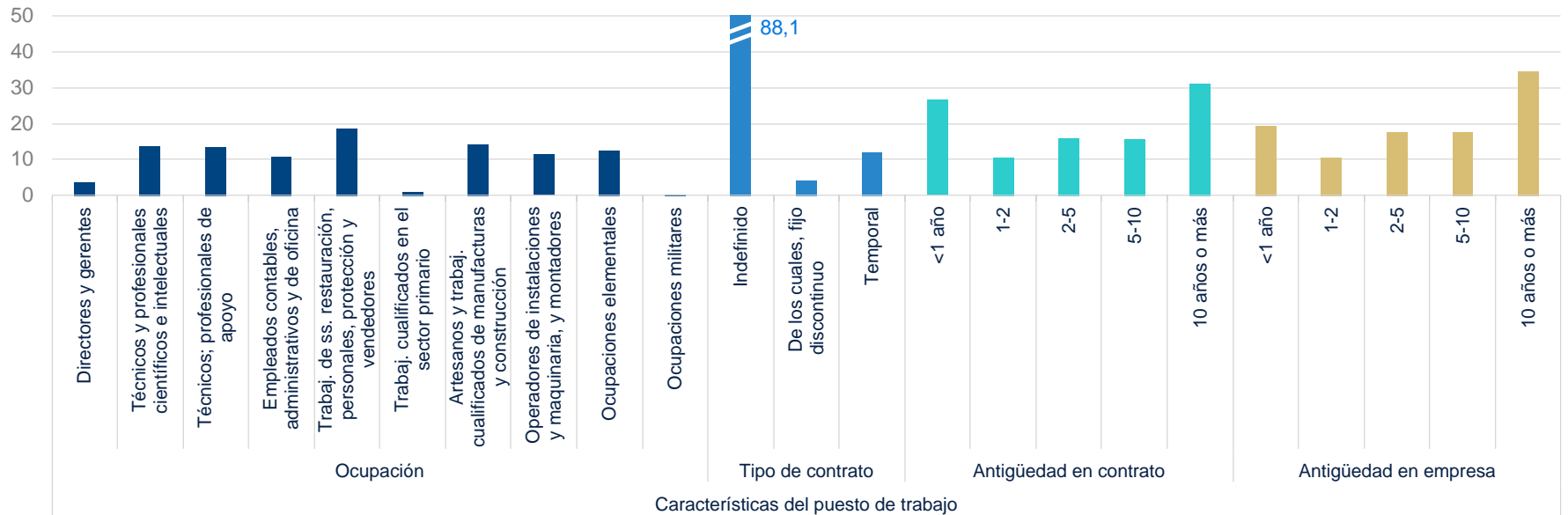
Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA).

Anexo 1

Trabajadores potencialmente afectados por la reducción de la jornada laboral. Distribución

DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS QUE TRABAJAN MÁS DE 37 HORAS Y MEDIA* CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

(%, 4T2022-3T2023)



*Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada.

Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA).

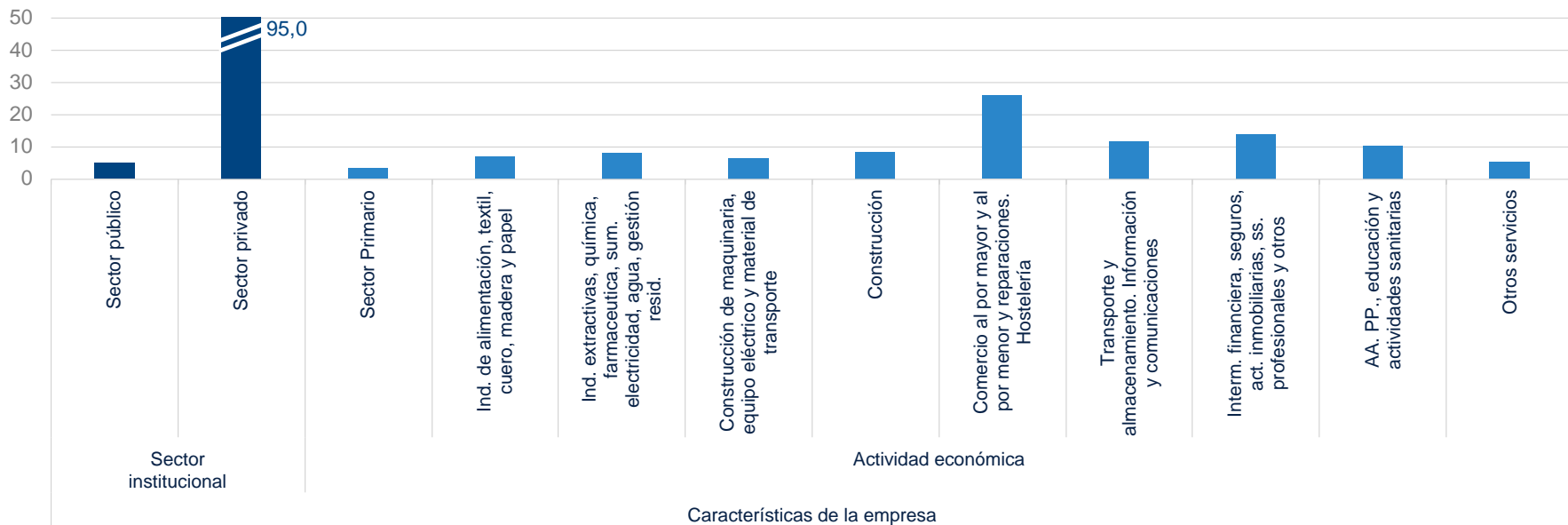
Anexo 1

Trabajadores potencialmente afectados por la reducción de la jornada laboral. Distribución

DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS QUE TRABAJAN MÁS DE 37 HORAS Y MEDIA*

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

(%, 4T2022-3T2023)



*Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada.

Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA).

Anexo 1

Clasificación Nacional de Actividades Económicas

DESCRIPCIÓN DE LAS SECCIONES DE ACTIVIDAD DE LA CNAE-2009

Letra	Descripción
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	Industrias extractivas
C	Industria manufacturera
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
I	Hostelería
J	Información y comunicaciones
K	Actividades financieras y de seguros
L	Actividades inmobiliarias
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
P	Educación
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
S	Otros servicios
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

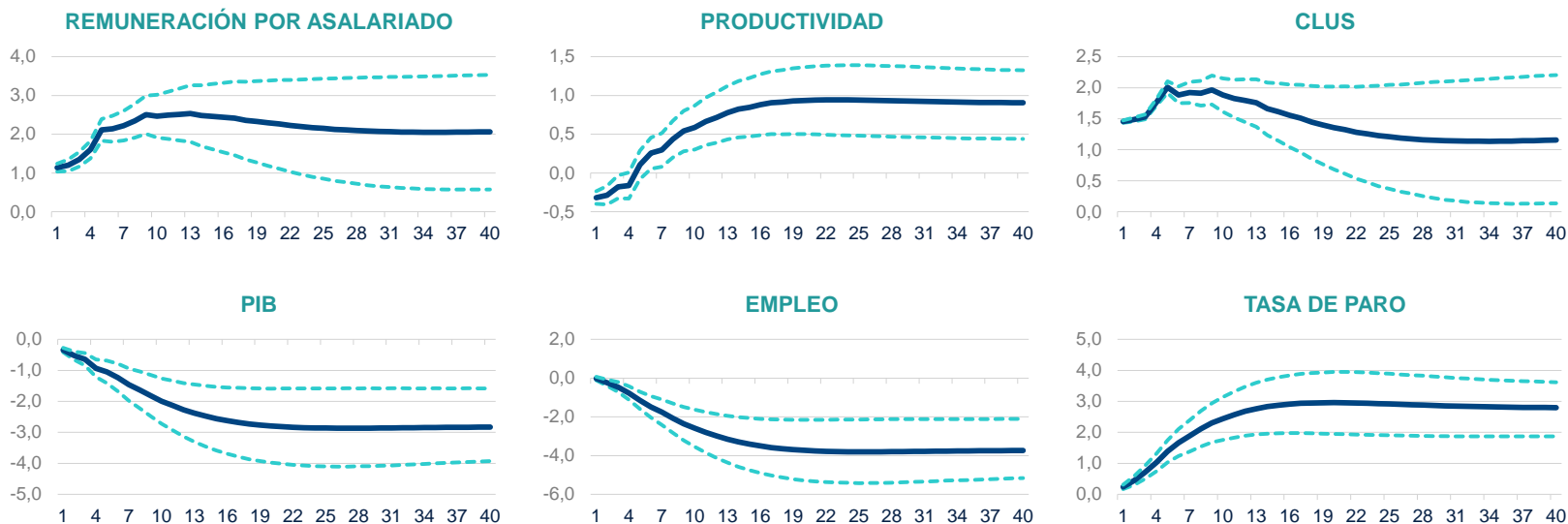
Anexo 2

Escenarios contrafactuales sin heterogeneidad en la respuesta de las empresas

Anexo 2

Escenario contrafactual *backward-looking* en el que las empresas no anticipan la medida y experimentan un incremento de sus costes laborales (FR1)

RESPUESTAS DE LOS COSTES LABORALES, LA ACTIVIDAD Y EL MERCADO LABORAL*



*Asalariados que han trabajado en la semana de referencia y conocen tanto su jornada efectiva como pactada.

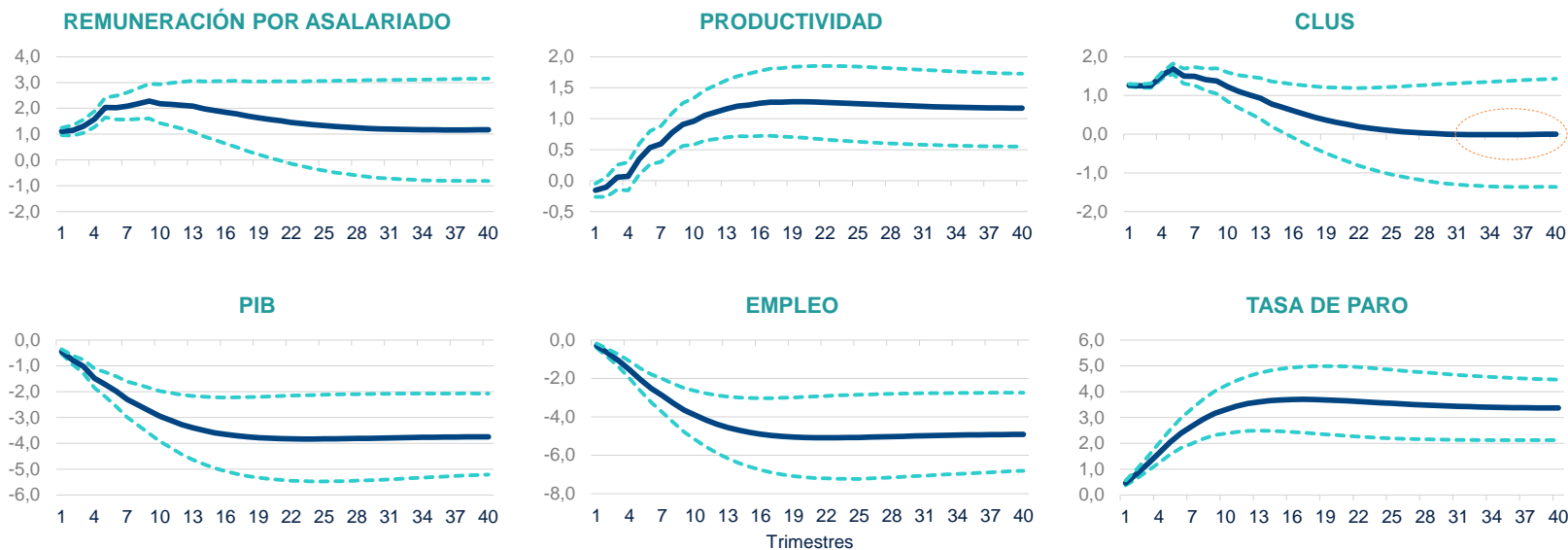
Fuente: BBVA Research

Las repercusiones sobre la actividad económica y el empleo serían negativas tanto a corto como a largo plazo. El PIB crecería 0,6 pp menos el primer año y 0,7 pp el segundo. La creación de empleo sería 0,4 pp y 1,2 pp menor, respectivamente. La productividad crece porque la ocupación cae más que el PIB.

Anexo 2

Escenario contrafactual *forward-looking* sin heterogeneidad, en el que las empresas comienzan a reducir sus costes laborales de forma no cooperativa (FR2)

RESPUESTA DE LOS COSTES LABORALES, LA ACTIVIDAD Y EL MERCADO LABORAL



Fuente: BBVA Research.

El impacto sería mayor que en los escenarios base (*forward-looking* con heterogeneidad) y *backward-looking*.

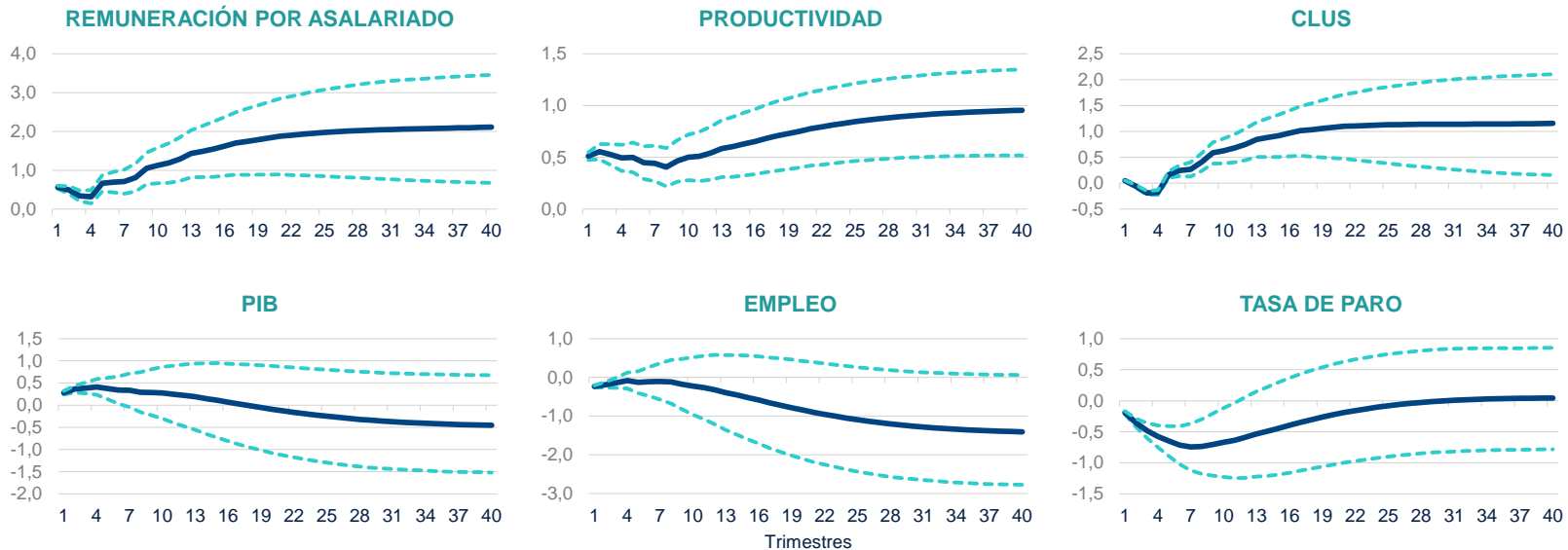
El PIB crecería 0,9 pp menos el primer año y 1,2 pp el segundo.

La creación de empleo sería 0,9 pp y 1,8 pp menor, respectivamente.

Anexo 2

Escenario contrafactual *forward-looking* sin heterogeneidad, en el que las empresas cooperan para moderar el impacto negativo de la medida (FR3)

RESPUESTA DE LOS COSTES LABORALES, LA ACTIVIDAD Y EL MERCADO LABORAL



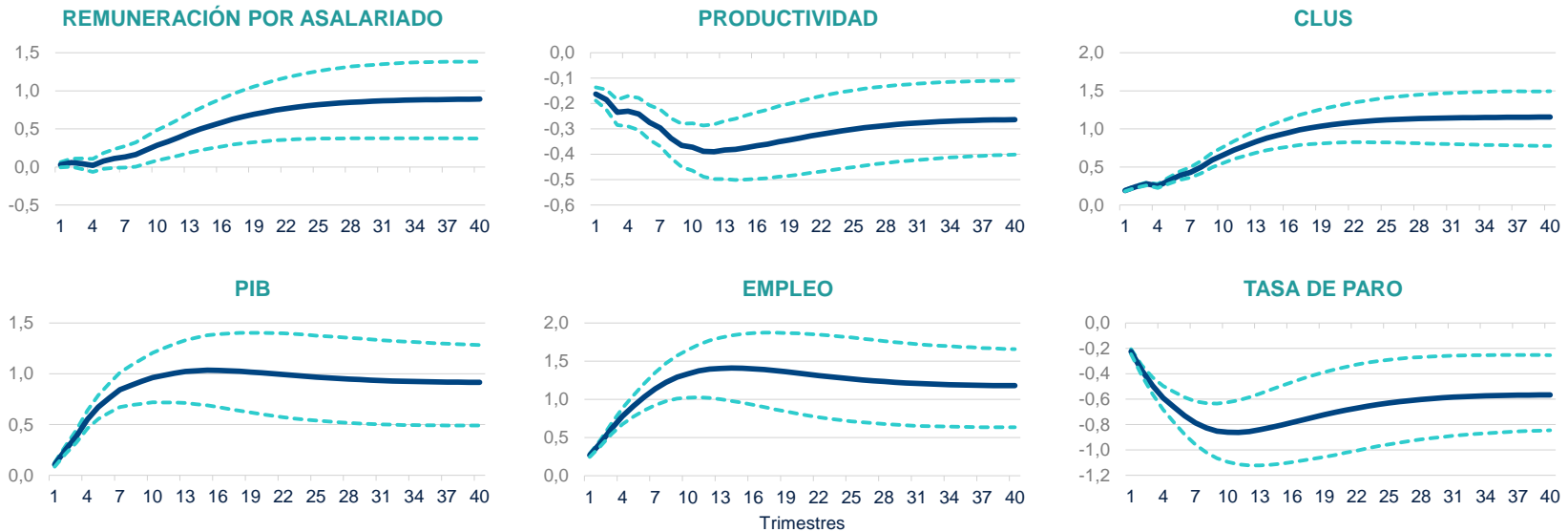
Fuente: BBVA Research.

El incremento de la productividad y la contención salarial impulsarían el PIB a corto plazo. El empleo descendería, pero menos que en los escenarios no cooperativos. El crecimiento sería 0,4 pp mayor el primer año, pero la creación de empleo sería 0,2 pp menor. El efecto sobre el segundo año sería insignificante.

Anexo 2

Escenario contrafactual *forward-looking* sin heterogeneidad, en el que las empresas absorben el incremento de los CLU, reduciendo su poder de mercado (FR4)

RESPUESTAS DE LOS COSTES LABORALES, LA ACTIVIDAD Y EL MERCADO LABORAL



Fuente: BBVA Research.

Si las empresas tuvieran una estructura de costes más favorable y pudiesen absorber el *shock* salarial, el PIB y, sobre todo, el empleo aumentarían a corto y largo plazo. La actividad crecería 0,3 pp y 0,8 pp adicionales en el primer y segundo año, respectivamente, y la ocupación, 0,5 pp y 0,6 pp.

Anexo 2

Resumen de impactos (1/2)

RESUMEN DE IMPACTOS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA SEGÚN LA FUNCIÓN DE REACCIÓN DE LAS EMPRESAS

	Impacto en el crecimiento medio anual			Impacto en el nivel de largo plazo
	Año 1	Año 2	Año 3	
PIB				
Escenario base	-0,6	-0,7	-0,6	-2,6
FR1	-0,6	-0,7	-0,7	-2,8
FR2	-0,9	-1,2	-0,9	-3,7
FR3	0,4	0,0	-0,1	-0,5
FR4	0,3	0,5	0,2	0,9
Empleo				
Escenario base	-0,5	-1,2	-0,9	-3,4
FR1	-0,4	-1,2	-1,1	-3,7
FR2	-0,9	-1,8	-1,3	-4,9
FR3	-0,2	0,0	-0,1	-1,4
FR4	0,5	0,6	0,3	1,2
Tasa de paro				
Escenario base	0,6	1,0	0,6	2,4
FR1	0,6	1,2	0,7	2,8
FR2	1,0	1,5	0,8	3,4
FR3	-0,4	-0,3	0,1	0,0
FR4	-0,4	-0,3	-0,1	-0,6

Anexo 2

Resumen de impactos (2/2)

RESUMEN DE IMPACTOS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA SEGÚN LA FUNCIÓN DE REACCIÓN DE LAS EMPRESAS

	Impacto en el crecimiento medio anual			Impacto en el nivel de largo plazo
	Año 1	Año 2	Año 3	
Remuneración por asalariado				
Escenario base	1,0	0,7	0,2	1,3
FR1	1,3	0,9	0,3	2,1
FR2	1,3	0,8	0,1	1,2
FR3	0,4	0,3	0,4	2,1
FR4	0,0	0,1	0,2	0,9
Productividad				
Escenario base	-0,1	0,4	0,3	0,8
FR1	-0,2	0,5	0,4	0,9
FR2	0,0	0,6	0,4	1,2
FR3	0,5	-0,1	0,1	1,0
FR4	-0,2	-0,1	-0,1	-0,3
CLU				
Escenario base	1,1	0,2	-0,2	0,5
FR1	1,6	0,4	-0,1	1,2
FR2	1,3	0,2	-0,3	0,0
FR3	-0,1	0,4	0,4	1,2
FR4	0,2	0,2	0,3	1,2