

Reducción de la jornada máxima: una medida necesaria y con un importante impacto de género

Amaia Otaegui Jáuregui

LA PROPUESTA DE REDUCCIÓN de la jornada máxima legal, derivada del proceso de negociación que han mantenido los agentes sociales con el Gobierno, tiene una notable relevancia laboral y económica y promueve la reflexión acerca de cómo afectaría esta medida a las mujeres trabajadoras y cómo deberían abordarse y plantearse estas estrategias para acercar a las mujeres en situaciones de mayor igualdad.

La idea de partida es que la reducción sostenible y equitativa de la jornada máxima mejora nuestra calidad de vida, colabora en mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y puede promover un reparto más equitativo de los trabajos de cuidados, unido al posible mejor reparto del empleo y reducción del desempleo. Hay que señalar que una de las claves que caracteriza esta propuesta para la reducción de jornada es que no se vincule a una reducción proporcional de los salarios, pues de otra manera podría traducirse o derivar en una intensificación del trabajo.

Algunos datos

Desde el inicio de la democracia solo se ha realizado una reforma que afectó a la jornada máxima, cuando en el año 1983 la jornada laboral máxima se redujo de 43 a 40 horas semanales. A partir de ese momento, las reformas iniciadas en 1994, han ido incorporando una gran flexibilidad a la distribución horaria mediante la negociación colectiva, pero no han rebajado la jornada máxima legal.

La primera aproximación desde los datos comienza con la información EPA sobre la evolución de las horas semanales habituales medias en el puesto de trabajo principal por sexo. Desde el año 1987 hasta la actualidad la reducción de horas habituales es común tanto para varones como para mujeres. En 1987 las horas trabajadas habituales para el total de ocupados eran de 41,5, siendo mayores en los varones, 42,6, y menor en las mujeres, 38,9. En la actualidad, en el primer trimestre 2024, las horas trabajadas habituales para el total de ocupados es de 37,6 horas, 3,9 horas menos que en 1987. En el caso



Un acuerdo que rompe desigualdades

- **Mejoras salariales** para las **mujeres***
- **Jornadas reducidas** por **conciliación** más ajustables.

*representan el **70%** de los contratos a tiempo parcial

CCOO



Avanzando en igualdad de género

Un **antes** y un **después** en equidad laboral.

beneficiará a sectores como **- hostelería - comercio** muy feminizados

Contratos a tiempo parcial:

- **Mantendrán** las mismas horas
- **Incrementarán** el porcentaje de jornada contratada

CCOO

de las mujeres es de 35,2 horas, con una caída de 3,7 horas con respecto a 1987 y de los varones de 39,7 horas, reduciéndose en 2,9.

Las razones que explican las menores horas trabajadas habituales de las mujeres se deben a razones muy conocidas, en general derivadas de que la actual organización del tiempo de trabajo en las empresas dificulta, e incluso imposibilita, la conciliación con las responsabilidades familiares, siendo las mujeres quienes asumen una mayor parte de las tareas de cuidado de hijos e hijas y familiares dependientes. Como ejemplo, según datos EPA, de los casi tres millones de personas ocupadas a tiempo parcial en 2024, más de dos millones, prácticamente el 74 % son mu-

jeros. El 47% de las personas trabajadoras a tiempo parcial lo hace de manera involuntaria. Entre ellas, el peso de trabajo a tiempo parcial por razones de cuidado de familiares es del 88%. Además, en 2023 más del 90% de las reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares dependientes son disfrutadas por mujeres y el 84 % de las excedencias solicitadas por las mimas razones, lo que evidencia esta asimetría.

Los efectos esperados para las mujeres

La reducción de la jornada máxima podría mejorar las condiciones laborales de las mujeres y reducir la brecha de género. Esta brecha se observa cuando se comparan los ingresos que reciben las mujeres con los que reciben los hombres. La investigación de la Premio Nobel en 2003, Claudia Goldin, ha documentado que el incremento salarial por trabajar jornadas largas puede ser más que proporcional, lo que puede generar brechas de género importantes. La reducción de jornada, por tanto, podría colaborar en la disminución de las diferencias laborales entre mujeres y hombres.

Como se ha comentado, aunque la jornada máxima legal no ha sufrido cambios en España en cuatro décadas, la negociación colectiva sí ha logrado reducir la jornada, con variaciones que pueden ser importantes dependiendo del sector o la empresa. Así lo refleja la estadística del Ministerio de Trabajo, que sitúa el promedio semanal en 38,3 horas para 2023. En ese sentido, todos los sectores tienen jornadas medias pactadas por debajo de las 40 horas, aunque de nuevo hay que señalar que algunos sectores muy feminizados, como la hostelería y el sector de informaciones y comunicación, tienen jornadas semanales de 39,3 horas. El comercio tiene una jornada media semanal de 39,1 horas, y el 99,6 de las personas que trabajan en los sectores citados lo hace durante 37,5 horas o más. Como estos sectores coinciden también en una mayor precariedad y menores salarios y donde la brecha salarial es mayor, la repercusión para las mujeres podría ser mayor.

Si los cambios respecto a la reducción de la jornada máxima continúan en la línea de lo pactado entre las organizaciones sindicales y el Gobierno, otra repercusión esperada y muy relevante es que en muchos casos implicaría un aumento de los salarios de las personas ocupadas a tiempo parcial que, como se ha visto, en general, son mujeres. Al establecer una jornada estándar más corta, las horas trabajadas en estos regímenes representarían una proporción mayor de la jornada completa, lo que se traduciría en un aumento

Por un **registro horario** más efectivo y justo

Que la **jornada pactada** se cumpla.

- Un registro digital, accesible y fiable
- Obligación de registrar el inicio, fin e interrupciones
- Sanciones más severas por incumplimientos

CCOO

Derecho a la desconexión digital

- Prohibición de comunicaciones fuera del horario laboral
- Protección especial para trabajos a distancia
- Equilibrará trabajo y vida personal

Mejores condiciones laborales

CCOO

proporcional de sus salarios. El acuerdo reconoce la garantía de mantenimiento del número de horas en los contratos a tiempo parcial, subiendo el porcentaje de jornada contratada e incluye expresamente que en las jornadas reducidas por motivos de conciliación se hará igual que en los contratos a tiempo parcial, si bien en este caso se abre la posibilidad de que la persona trabajadora pueda ajustar la misma banda horaria en la que ya tiene la reducción.

¡Un avance histórico para trabajadoras y trabajadores!

Reducción de la jornada laboral

de **40 a 37,5** horas semanales

Sin reducción salarial
Sin pérdida de derechos

CCOO

Pero... es necesario vincularlo a otras medidas

Sin embargo, para que la implementación de la reducción de jornada máxima sea eficaz y se realice de manera que no genere efectos adversos, especialmente en estos sectores donde predominan las mujeres y los empleos a tiempo parcial, es necesario adoptar medidas añadidas. En este sentido, la ley tiene sus limitaciones, pues la materialización de la reducción de jornada debe hacerse a través del establecimiento de espacios de negociación en empresas y sectores en los convenios colectivos, cuyo papel o capacidad en la fijación de las condiciones de trabajo es predominante.

Algunas claves que deben ir en paralelo a la propuesta legal se refieren al establecimiento de una herramienta esencial para la implementación de la reducción de la jornada como los sistemas efectivos de control y registro horario. Los [informes del Gabinete Técnico confederal](#) confirman que en nuestro país se hacen millones de horas extraordinarias al año y una gran parte de estas no se pagan. Los datos EPA señalan que en algunos sectores muy feminizados como educación, actividades de investigación y servicios financieros se realiza una enorme cantidad de horas extra no pagadas al año, de donde se concluye que para muchas mujeres, los horarios son a menudo extensos, variables e inciertos. Además de la reducción, para lograr una mayor igualdad, es imprescindible una mayor intervención sindical en la distribución de los horarios.

Pero además, en el mundo digitalizado que habitamos, la negociación colectiva debe abordar sin demora los mecanismos y sistemas para garantizar una desconexión digital que respete los horarios de descanso, ofreciendo a las personas mayor transparencia y previsibilidad respecto de su tiempo de trabajo y en especial, respecto de su distribución. La liberación del tiempo de trabajo para poder vivir mejor es una de las aspiraciones intrínsecas del sindicalismo y constituye una de nuestras señas de identidad, pues la reducción del tiempo de trabajo contribuye a mejorar la capacidad de las mujeres para organizar su vida personal y familiar y a hacerlo en condiciones de mayor igualdad. **II**

Amaia Otaegui Jáuregui (@amaiaotaegui) trabaja en la secretaría confederal de Acción Sindical y Empleo.