

# Impactos de la Reducción del Tiempo de Trabajo a 37,5 horas semanales en España para solucionar los principales problemas laborales

Impacts of the Working Time Reduction to 37.5 hours a week in Spain to solve main labour problems

VERÓNICA CASTRILLÓN Y JON BERNAT ZUBIRI

Universidad del País Vasco, España

## Resumen:

*Este artículo analiza la política de Reducción del Tiempo de Trabajo (RTT) generalizada que se va a aplicar en España, demostrando su eficacia y carácter innovador en la resolución de los principales problemas de unas relaciones laborales europeas caracterizadas por las largas jornadas, un peso menguante de los salarios en la distribución de la renta, la dualidad laboral entre hombres y mujeres, la división sexista del trabajo de cuidados y el alto paro. La aportación principal que se realiza es proyectar los impactos que tendrá el inminente paso a 37,5 horas semanales, así como el horizonte de profundizarlo en el avance hasta las 32 horas, tanto en la creación de empleo y descenso del paro, como en los costes laborales de las empresas y los retornos fiscales para las administraciones públicas.*

**Palabras clave:** Reducción del Tiempo de Trabajo, jornada laboral, empleo, reparto del trabajo, cuidados, paro.

## Abstract:

*This article analyses the generalised Working Time Reduction policy to be implemented in Spain, demonstrating its suitability and innovative nature in resolving the main problems of European labour relations, characterised by long working hours, a declining share of wages in the income distribution, the duality in the employment between men and women, the gendered division of care work and high unemployment. The main contribution made is to project the impacts of the imminent move to 37.5 hours per week, as well as the horizon of deepening the move to 32 hours, both in terms of job creation and unemployment reduction, as well as in terms of companies' labour costs and tax returns for public administrations.*

**Keywords:** Working Time Reduction, working time, employment, job sharing, care, unemployment.

## **Laburpena:**

*Artikulu honek Espainian aplikatuko den Lan Denbora Murrizteko politika orokortua aztertzen du, eta frogatzen du eraginkorra eta berritzailea dela Europako lan harremanen arazo nagusiak konpontzeko. Arazo horien ezaugarriak honako hauek dira: lanaldi luzeak, soldaten pisu txikia errentaren banaketan, gizonen eta emakumeen arteko lan dualtasuna, zaintza lanaren banaketa sexista eta langabezi altua. Ekarpen nagusia laster egingo den astean 37,5 ordurako igarotzeak izango dituen inpaktuak kalkulatzeko da, bai eta 32 ordura arteko lanaldian sakontzeko aukera ere, bai enpleguaren sorreran eta langabeziaren jaitsieran, bai enpresen lan kostuetan eta administrazio publikoentzako eragin fiskaletan.*

**Hitz gakoak:** Lan Denbora Murriztea, lanaldia, enplegua, lanaren banaketa, zaintza, langabezia.

## **1. Introducción**

La Reducción del Tiempo de Trabajo (RTT) sin reducción de sueldos fue el *leitmotiv* principal del movimiento obrero internacional que, durante las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del XX, luchó por la implantación de la jornada laboral de ocho horas (De la Fuente y Zubiri, 2016a; 2016b). La disputa por la reducción de la jornada laboral resurgió con las luchas de los 60 y la crisis de los 70, gracias también al impulso de un movimiento feminista que le dio un enfoque integral (Federici, 2013: 64-69; 2017: 62-70; Weeks, 2020: 241-246). En el nuevo contexto de crisis y fuerte desindustrialización en toda Europa durante los 90, numerosas contribuciones volvieron a poner este debate en la esfera pública (Aznar, 1994; Alonso y Pérez, 1996; VVAA, 1996; 1997; Riechman y Recio, 1997; Recio, 1998; Arment et al., 1998; Cette, 1998; Husson, 1998; Jauregui et al., 1998; Taddei, 1998; Monereo y Medina, 1999; Prieto y Ramos, 1999; Ramírez, 1999; VVAA, 1999; Rossel y Trigo, 2000), con pocos resultados normativos más allá de algunos países como Francia (De la Fuente, 2000; 2016b; Askenazy, 2013) y Países Bajos (Jean, 2000; Visser, 2000; Sirvent, 2009).

Obras posteriores (Pérez y Ruesga, 2003; Imaz, 2006a; 2006b; Bosch, 2008; Husson y Treillet, 2014; Husson, 2016; Castrillón et al., 2016; 2021; Ruesga, 2019; Cárdenas y Villanueva, 2021; Gomes, 2021; Terradillos, 2021; Sanchis, 2022; Burchell et al. 2024; Antal et. al., 2024) han recuperado la reivindicación de una RTT sustancial y generalizada. En España, la jornada laboral y la organización del tiempo de trabajo ha vuelto a ocupar un lugar relevante en el debate público (Fernández, 2023; Junqué, 2023; Tejero, 2023; Arias y Pérez, 2024), mostrando un camino rico en posibilidades de innovación en el ámbito de la empresa y el empleo.

España empieza así a salir de una larga encrucijada sobre el futuro de su modelo laboral. En la anterior crisis se tomó la vía de la cronificación del paro masivo y el ajuste contra el salario (Álvarez et al., 2013; 2014; 2019; Buendía y Molero, 2018; Villanueva et al., 2018a; 2018b; 2020). Eso supuso una forma regresiva e insolidaria de hacer frente a las dificultades de las empresas, ocasionadas por el estallido de la burbuja inmobiliaria y la larga desindustrialización provocada por la competencia capitalista global (Recio, 2010; Ruesga, 2014). La situación estaba lejos de recuperarse para las mayorías sociales

al inicio de la nueva crisis desencadenada con la pandemia, lo que en esta ocasión permitió un cambio de estrategia en lo que a regulación laboral se refiere (De la Fuente y Zubiri, 2022; Monereo et al., 2021). Habiéndose recuperado el horizonte de una política de RTT, cada vez desde más ámbitos se propone como vía preferencial para la transformación del modelo productivo.

En este artículo ahondamos en la justificación económica y la oportunidad política de la Reducción del Tiempo de Trabajo (RTT), instrumento ineludible en la resolución de algunos de los principales problemas del modelo laboral español y europeo. Además de liberar tiempo para vivir, para cuidar y para descansar, reduciendo el absentismo, el estrés y otras dolencias laborales, la RTT generalizada es también un potente mecanismo para la distribución de renta a favor de los salarios, al tiempo que revierte la dualidad por sexo en las relaciones laborales, generando también la condición de posibilidad para el reparto justo del trabajo de cuidados (Benería, 1999; Carrasco et al., 2011; Agenjo, 2021).

Si a todo ello sumamos que la liberación de tiempo tiene un cierto potencial de aumento en el nivel de empleo, podemos afirmar que la RTT es una de las políticas innovadoras más eficaces para lograr la igualdad social. Es, además, una política altamente eficiente por el bajo coste que su implementación tiene para las empresas, tal y como demostramos en el presente artículo. La generalización de jornadas laborales más cortas es un reto actual de las economías europeas, siendo España un referente de avance en ese objetivo.

En el primer apartado comenzaremos comparando la situación laboral española con la de otros países europeos, mostrando que los mencionados problemas persisten en el país íbero, al mismo o mayor nivel que en otros países de la Unión. Veremos que, a diferencia de la mayoría de ellos, en España se proyecta en la actualidad una política de RTT, con una reducción de la jornada máxima legal a 37,5 horas semanales, acompañada con la aprobación de una *Ley de Usos del Tiempo*. A continuación, presentaremos un detallado estudio de impactos de esa medida, estudiando qué efectos tendrá sobre el nivel de jornada y empleo por sectores, así como los impactos distributivos de su aplicación sobre la población asalariada, los costes para las empresas y los importantes ahorros presupuestarios y retornos en cotizaciones sociales para las administraciones públicas. En este segundo apartado, mostraremos igualmente los efectos laborales y distributivos de seguir reduciendo la jornada máxima legal hasta alcanzar las 32 horas semanales, cuyo impacto macroeconómico también calculamos.

## **2. La RTT como medida eficaz para resolver los principales problemas laborales españoles y europeos**

En España se va a efectuar a lo largo de 2024 y 2025 el paso generalizado a 37,5 horas semanales de trabajo, fruto del acuerdo programático del actual gobierno de coalición (Zubiri, 2023), que se ha dado además por segundo objetivo “*evaluar los resultados de la reducción y seguir avanzando en la disminución de la jornada legal*” (PSOE y Sumar, 2023: 11). Al mismo tiempo, se impulsará una *Ley de Usos del Tiempo* para desplegar una política integral de reforma horaria del mundo económico y laboral, con medidas eficaces para el control remoto de la jornada, la limitación de las horas

extras, la regulación de la variabilidad y las interrupciones de jornada, la aplicación de nuevos derechos personales y familiares a la adaptación horaria y la reorganización del tiempo de trabajo (Junqué, 2023; Vega, 2020).

Esta vía española de reducción de la jornada máxima legal, y su complementación con otras medidas de RTT, es una política eficaz para resolver algunos de los principales problemas que encontramos en el modelo laboral europeo. Además de limitar las largas jornadas que se efectúan en todos los países, la RTT sin merma de salarios es también una forma de repartir los aumentos de productividad a favor de la parte asalariada. Igualmente, puede contribuir a limitar la dualidad sexista del modelo laboral y el desigual reparto del trabajo de cuidados, al tiempo que ayuda a liberar tiempo para la creación de nuevos empleos y reducir el paro. Veamos sucintamente el estado actual de esos problemas en España y en otros países europeos.

Otras voces contrarias a la aplicación generalizada de la medida (Arellano et. Al, 2023; Exceltur, 2024; CEPYME, 2024; Banco de España, 2024: 222; Conde-Ruiz et al., 2024; FMI, 2024: 25) han puesto el énfasis en el alto impacto que el paso generalizado a las 37,5 horas semanales de trabajo podría tener en la creación de nuevos empleos y, por tanto, en el aumento de los costes laborales, pudiendo impactar negativamente sobre el PIB y la competitividad de la economía española. Estos argumentos han sido contestados en varios trabajos (De la Fuente y Zubiri, 2021b; Castrillón y Zubiri, 2021; 2024; Cárdenas y Villanueva, 2021) que demuestran que el impacto sobre el empleo será mucho menor del que estiman las grandes instituciones contrarias a la RTT y que, de hecho, los impactos esperados sobre la economía son una serie de efectos positivos que trataremos de estimar en el siguiente apartado.

Antes, comencemos por lo fundamental, que es señalar que más allá de sus efectos esperados y sometidos a debate prospectivo, la RTT es un bien en sí mismo porque permite trabajar menos horas para tener más tiempo libre y vivir mejor. En ese sentido, podemos observar en la Tabla 1 que las jornadas laborales son altas en la mayoría de los países europeos, especialmente en lo relativo a las horas semanales habituales, que son aquellas que se realizan por parte de la mayoría de la población.

Tabla 1: Horas semanales medias del empleo a tiempo completo por sexo en el 4º trimestre de 2023

<b>Horas semanales medias del empleo a tiempo completo en 2023</b>				
	<b>Horas habituales</b>		<b>Horas efectivas</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Portugal	41,2	39,7	37,9	36,4
Grecia	41,0	39,3	39,9	38,4
Austria	40,9	40,0	37,3	36,2
Rumanía	40,5	40,2	39,8	39,3
Hungría	40,4	40,0	37,3	36,6
Alemania	40,2	38,9	38,5	37,0
Irlanda	40,2	37,6	38,9	36,0
<b>Unión Europea – 27</b>	<b>40,1</b>	<b>38,9</b>	<b>38,3</b>	<b>37,0</b>
Italia	40,0	37,3	38,2	35,5
España	39,8	38,5	37,4	36,1
Francia	39,3	38,3	37,8	36,7
Finlandia	39,1	37,5	37,0	34,8
Dinamarca	38,9	37,6	38,0	36,6
Países Bajos	38,9	36,1	37,6	34,8

Fuente : Eurostat

A pesar de que las jornadas efectivas medias sean algo menores, dado que eliminan las horas por vacaciones y a causa de baja laboral e interrupción parcial o definitiva de la relación contractual de algunas personas, la jornada habitual que realiza la mayoría de la población empleada a tiempo completo ronda las 40 horas semanales, especialmente en el caso de los hombres, ya que en muchos países superan esa cantidad. Aunque las jornadas sean un poco menores para las mujeres, se da en ambos casos un exceso de trabajo, estando España ligeramente por debajo de la media europea.

Además de las altas jornadas habituales, cabe destacar también que su reducción en las últimas décadas ha sido muy pequeña, lo que a tenor de la evolución técnica y organizativa de la producción muestra el *impasse* en el que se encuentra el modelo laboral europeo. Como podemos constatar en la Tabla 2, en el caso de los hombres esta evolución ha sido de una mínima reducción de jornada semanal, menor que una hora en la mayoría de los países durante los últimos 15 años, siendo varios en los que la jornada habitual media ha aumentado.

Tabla 2: Semana laboral habitual de los hombres empleados, evolución de 2008 a 2023

<b>Hombres a tiempo completo – Evolución horas habituales 2008 – 2023</b>						
	<b>2008-T4</b>	<b>2015-T4</b>	<b>2018-T4</b>	<b>2021-T4</b>	<b>2022-T4</b>	<b>2023-T4</b>
Portugal	40,9	42,0	41,7	41,5	41,5	41,2
Grecia	41,7	41,9	41,5	41,0	40,9	41,0
Austria	42,8	42,0	41,5	40,8	41,0	40,9
Rumanía	41,5	40,9	40,5	40,6	40,6	40,5
Hungría	40,9	41,0	40,7	40,4	40,4	40,4
Alemania	40,8	40,9	40,6	40,5	40,3	40,2
Irlanda	39,9	40,5	40,7	40,7	40,6	40,2
<b>Unión Europea – 27</b>	<b>40,9</b>	<b>40,6</b>	<b>40,4</b>	<b>40,2</b>	<b>40,1</b>	<b>40,1</b>
Italia	40,3	39,9	40,1	40,1	40,1	40,0
España	41,3	40,8	40,3	39,9	40,0	39,8
Francia	40,2	39,6	39,6	39,4	39,3	39,3
Finlandia	40,1	40,0	40,1	38,8	38,7	39,1
Dinamarca	38,1	38,3	38,2	39,0	39,1	38,9
Países Bajos	39,1	39,2	39,2	39,2	39,1	38,9
Fuente : Eurostat						

Igualmente, esta evolución de poca reducción de la jornada laboral semanal se da también para el caso de las mujeres, tal y como podemos observar en la Tabla 3.

Tabla 3: Semana laboral habitual de las mujeres empleadas, evolución de 2008 a 2023

<b>Mujeres a tiempo completo – Evolución horas habituales 2008 - 2023</b>						
	<b>2008-T4</b>	<b>2015-T4</b>	<b>2018-T4</b>	<b>2021-T4</b>	<b>2022-T4</b>	<b>2023-T4</b>
Portugal	39,4	40,5	40,0	39,9	39,8	39,7
Grecia	39,4	39,7	39,5	39,1	39,0	39,3
Austria	41,0	40,6	40,5	40,2	40,1	40,0
Rumanía	40,9	40,5	40,3	40,2	40,2	40,2
Hungría	40,1	40,2	40,1	40,0	40,0	40,0
Alemania	39,7	39,7	39,5	39,2	39,0	38,9
Irlanda	36,8	37,4	37,8	37,9	37,8	37,6
<b>Unión Europea – 27</b>	<b>39,2</b>	<b>39,2</b>	<b>39,1</b>	<b>39,0</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>
Italia	36,8	36,9	37,1	37,5	37,5	37,3
España	39,4	39,1	38,8	38,4	38,6	38,5
Francia	38,3	38,1	38,4	38,1	38,2	38,3
Finlandia	38,1	38,1	38,7	37,2	37,0	37,5
Dinamarca	37,1	37,3	37,1	38,0	37,5	37,6
Países Bajos	38,1	38,3	38,2	36,0	36,2	36,1
Fuente : Eurostat						

En ambos casos, se constata que España es uno de los países donde la reducción de la jornada habitual ha sido más relevante, lo que tiene su importancia en el debate laboral continental.

El segundo problema que justifica la necesidad de una RTT es la desigual distribución primaria de la renta. La mejora técnica y organizativa de los procesos productivos, junto a la permanente recomposición de las empresas, con la pervivencia de

las más productivas y la desaparición de las menos, genera una progresión constante de la productividad agregada en casi todas las ramas de actividad. Esta evolución tiende a engrosar los beneficios empresariales, siempre que no se den mecanismos de reparto de esas mejoras a favor de la parte salarial, bien sea mediante la reducción de las horas de trabajo o el aumento de las remuneraciones directas.

Esta tendencia es inequívoca en España durante las últimas décadas (Murillo, 2010; Recio, 2010; Buendía y Molero, 2018; Álvarez et al., 2019; Villanueva et al., 2020), así como en otros países europeos, con notables diferencias entre ellos. Como podemos ver en la Tabla 4, España se sitúa casi un punto por debajo de la media europea en cuanto a la participación de los salarios en el Valor Añadido Bruto (VAB) de su economía.

Tabla 4: Peso de los salarios en el Valor Añadido Bruto anual total de las economías europeas en 2023

<b>Salarios / VAB (% , 2023)</b>	
Dinamarca	%53,60
Alemania	%47,13
Austria	%45,57
Finlandia	%44,96
Francia	%43,62
Portugal	%41,68
<b>Unión Europea – 27</b>	<b>%41,49</b>
Hungría	%41,01
Países Bajos	%40,83
<b>España</b>	<b>%40,60</b>
Rumanía	%39,34
Italia	%32,12
Grecia	%30,95
Irlanda	%23,16
Fuente : Eurostat	

Este peso menguante de los salarios en la economía española es el resultado de una fuerte recomposición sectorial del empleo y una larga degradación de las regulaciones laborales desde los 80 (Otxoa, 2007; Recio, 2010; Ruesga, 2014), con el auge de una sociedad salarial de servicios que ha sido fuente de empleos más inestables y peor remunerados (Albarracín, 2003a; 2003b), siendo notoria su mayor incidencia para las mujeres (Vicent, 2018; 2017).

El tercer problema laboral en España sobre el que podemos actuar mediante la RTT es la persistente dualidad entre hombres y mujeres, con los primeros haciendo jornadas más largas y más horas extras y las segundas con una mayor parcialidad en el empleo. Tal y como muestran los datos del INE (UGT, 2024b) los hombres realizan semanalmente un millón más de horas extras (pagadas y no pagadas) que las mujeres, siendo un indicador bastante sensible al ciclo económico, a la vista también del fuerte descenso de esos totales en la crisis de 2008 (UGT, 2015). Las notables diferencias en cuanto a la regulación de las horas extras a nivel europeo (UGT, 2024a) dan muestra de su carácter crucial en la consecución de una reducción generalizada y efectiva de la jornada laboral, siendo España un país laxo en la materia.

En el otro extremo de la dualidad laboral, nos encontramos con la amplia preeminencia de las mujeres en los empleos a tiempo parcial, una pauta que se repite en

todos los países europeos, sea cual sea la incidencia real de esta modalidad contractual, como puede constatarse en la Tabla 5.

Tabla 5: Empleo a tiempo parcial por sexos en 2023

<b>Empleo a tiempo parcial / Empleo total (%)</b>		
<i>2023 (cuarto trimestre)</i>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Países Bajos	%23,71	%62,97
Austria	%12,40	%50,43
Alemania	%11,37	%48,30
Dinamarca	%15,95	%36,52
Italia	%7,41	%31,77
Irlanda	%12,11	%30,06
<b>Unión Europea - 27</b>	<b>%8,37</b>	<b>%28,80</b>
Francia	%7,53	%26,19
Finlandia	%12,15	%23,84
<b>España</b>	<b>%6,37</b>	<b>%21,24</b>
Grecia	%3,97	%11,80
Portugal	%4,44	%9,95
Hungría	%2,69	%6,05
Rumanía	%3,80	%2,90
Fuente: Eurostat		

En España el empleo a tiempo parcial está por debajo de la media europea. Según el INE (2024), el 55% de los hombres y el 49,4% de las mujeres empleadas a tiempo parcial manifiestan como causa no encontrar un empleo a tiempo completo. Igualmente, las mujeres son la inmensa mayoría de quienes alegan que el empleo a tiempo parcial es una opción escogida para dedicarse a los cuidados u otras obligaciones familiares. Ambos elementos nos indican la importancia de la RTT para alcanzar un reparto igualitario de todos los trabajos, así como para solucionar el problema de bajos salarios de esas mujeres con empleos parciales.

La dualidad entre hombres y mujeres en el reparto de la jornada laboral remunerada está intrínsecamente ligada a la división sexista del trabajo de cuidados y la asignación de los quehaceres del hogar por imperativo patriarcal (Torns, 2007; Carrasco et al., 2011; Orozco, 2014, Agenjo, 2021). Este es el cuarto problema del modelo laboral español y europeo sobre el que la RTT puede incidir en clave de mejora de la igualdad entre hombres y mujeres.

A pesar de la carencia de datos actualizados para el caso español, las mujeres dedicaban en 2010 de media dos horas más al día que los hombres a las actividades del hogar y cuidados familiares (INE, 2011). Esta división sexista del trabajo de cuidados y reparto dual del conjunto de actividades era un poco más desigual en 2003 (INE, 2004), lo que apunta a una lenta mejora, a la espera de que se publiquen los datos de 2024 (Time Use Initiative, 2023). Nos encontramos, por tanto, ante un problema estructural de la sociedad española que se daba, al menos en la década pasada, en un nivel bastante superior al de muchos otros países europeos (Eurostat, 2019).

El quinto y último problema estructural del modelo laboral europeo que la RTT puede ayudar a corregir es el alto nivel de desempleo, con especial incidencia en la población juvenil (Tamesberger, 2018; Herrero et. al., 2020) y más acusado para el caso

de las mujeres (Pérvier, 2018). Como podemos constatar en la Tabla 6, España se sitúa a la cola europea en cuanto al nivel de desempleo.

Tabla 6: Tasa de paro de los hombres, evolución de 2014 a 2023

<b>Hombres – Tasa de paro (2014 – 2023, media anual)</b>						
	<b>2014</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
España	23,6	12,5	13,9	13,2	11,4	10,7
Grecia	23,7	14,4	14,6	11,4	9,3	8,5
Finlandia	9,6	7,3	8,1	8,2	7,1	7,9
Francia	10,6	8,5	8,1	8,0	7,5	7,5
Italia	12,1	9,1	8,6	8,7	7,1	6,8
Portugal	14,3	6,0	6,8	6,4	5,7	6,2
Rumanía	9,1	5,3	6,3	6,0	6,0	5,9
<b>Unión Europea – 27</b>	<b>10,9</b>	<b>6,5</b>	<b>7,0</b>	<b>6,8</b>	<b>5,9</b>	<b>5,8</b>
Austria	6,4	5,1	6,1	6,3	4,9	5,3
Dinamarca	6,7	4,8	5,3	5,0	4,4	5,0
Irlanda	12,7	5,2	5,8	6,3	4,4	4,4
Hungría	7,6	3,4	4,1	3,9	3,7	4,1
Países Bajos	8,0	4,3	4,6	4,0	3,3	3,4
Alemania	5,0	3,3	4,0	4,0	3,4	3,3

Fuente : Eurostat

Siendo la tasa de paro de los hombres en España casi el doble de la media europea, esa brecha se ha reducido en los últimos años. La tendencia de reducción del desempleo se da también para el caso de las mujeres, tal y como se observa en la Tabla 7.

Tabla 7: Tasa de paro de las mujeres, evolución de 2014 a 2023

<b>Mujeres – Tasa de paro (2014 – 2023, media anual)</b>						
	<b>2014</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
España	25,4	16,0	17,4	16,8	14,9	13,9
Grecia	30,4	22,4	21,5	18,9	16,4	14,3
Finlandia	7,8	6,2	7,4	7,1	6,4	6,5
Francia	10,0	8,4	8,0	7,8	7,1	7,2
Italia	13,9	11,1	10,4	10,6	9,4	8,8
Portugal	14,9	7,3	7,2	7,1	6,7	6,9
Rumanía	7,9	4,3	5,7	5,1	5,1	5,1
<b>Unión Europea – 27</b>	<b>11,2</b>	<b>7,2</b>	<b>7,5</b>	<b>7,4</b>	<b>6,5</b>	<b>6,4</b>
Austria	5,6	4,6	5,9	6,1	4,5	4,9
Dinamarca	7,1	5,3	6,0	5,2	4,5	5,3
Irlanda	10,9	4,7	5,9	6,1	4,6	4,2
Hungría	7,5	3,3	4,2	4,2	3,5	4,2
Países Bajos	8,8	4,5	5,1	4,5	3,8	3,8
Alemania	4,4	2,6	3,3	3,2	2,9	2,8

Fuente : Eurostat

Podemos constatar la diferente incidencia del paro según el sexo, más acusada para el caso español, donde la tasa de desempleo de las mujeres es más de tres puntos superior a la de los hombres. Esta brecha es actualmente más grande que en los años de crisis.

La RTT no es, a diferencia de lo que suele afirmarse, una gran política de creación de empleo (De la Fuente y Zubiri, 2016b; Castrillón y Zubiri, 2021), ya que la liberación de horas de trabajo, aunque se haga para millones de personas asalariadas, no repercute

automáticamente en nuevas contrataciones. Veamos que impactos podría tener la reforma que actualmente se ha puesto en marcha en España.

### **3. Estudio de impactos de la reducción de la jornada máxima legal a 37,5 horas semanales**

En este apartado se analizan los impactos de una reducción de la jornada máxima legal (RTT) en la economía española a 37,5 horas semanales sin reducción salarial y, dado que los trabajadores autónomos no están sujetos a la legislación laboral, dirigida exclusivamente al empleo asalariado, que viene a representar en torno a un 85% de la población ocupada.

A partir de datos correspondientes a la Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL, 2023) y la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECCT, registrados hasta junio de 2023) se evalúa en primer lugar el efecto de la RTT sobre el empleo, lo que nos permitirá estimar, desde una perspectiva microeconómica, los costes de la RTT para las empresas.

A continuación, partiendo de datos de la Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTR, 2023), de la Agencia Tributaria (AT, 2023) y del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2022), se evalúa el impacto distributivo entre los agentes que se verían afectados por la implantación de esta medida: empresas, trabajadores y administraciones públicas (AAPP).

#### **3.1. Impacto en el empleo**

Para evaluar el impacto en el empleo, el primer paso es estimar las horas liberadas de trabajo como consecuencia de la RTT y para ello es imprescindible conocer la duración de la jornada semanal ordinaria de partida. Esta cuestión no es baladí, por cuanto, de un lado, existen diferentes fuentes estadísticas que no son coincidentes, ni en metodología ni en resultados: Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL), la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECCT) y la nueva Estadística Trimestral de Horas Cotizadas de la Seguridad Social (ETHC), como puede verse en Melis y Artola (2024). Por otra parte, cuando lo que se pretende evaluar es el impacto sobre la jornada pactada ordinaria de una reducción de la jornada máxima legal, a menudo se toma como referencia la jornada de trabajo efectiva, en la que están descontado, no solo el tiempo no trabajado por vacaciones y festivos reconocido por el Estatuto de los Trabajadores (ET), sino también otras horas no trabajadas por bajas de incapacidad temporal (IT), permisos de maternidad, etc., con lo que la jornada de referencia resulta lógicamente muy inferior a la pactada como ordinaria.

Aquí vamos a utilizar comparativamente dos fuentes de datos respecto a la jornada pactada: la ECCT (registrados hasta junio de 2023) y la ETCL (media 2023). Esta última incluye, no solo las horas pactadas por convenio colectivo, sino todas las “legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa” (INE, 2023). El estudio lo haremos para las secciones de la CNAE-09 Industria, Construcción y Servicios, que no contempla el sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca ni tampoco el de Actividades de los hogares como empleadores ni de Organizaciones y organismos extraterritoriales.

Empezamos calculando en la Tabla 8 el impacto en la creación de nuevos puestos

de trabajo equivalentes a tiempo completo (PTETC, asalariados) partiendo de la jornada semanal media en cada actividad según la ECCT.

Para ello, calculamos en primer lugar el tiempo de trabajo liberado como consecuencia de la RTT a 37,5 horas. A continuación, dadas las «diferentes maneras en que los distintos sectores e incluso ramas de actividad pueden absorber la reducción de la jornada» y los «múltiples factores que se interponen entre la reducción del tiempo de trabajo y la creación de empleo» (Alonso y Pérez, 1996: 57; 113), se establecen unas tasas de impacto en creación de nuevos empleos por sectores<sup>1</sup>. Como podemos ver en la Tabla 8, solo una parte del tiempo de trabajo liberado se traslada a nuevas contrataciones (0%, 30% ó 50%).

Tabla 8: Jornada y creación de nuevos PTETC con RTT a 37,5 (ECCT)

Reducción de la Jornada a 37,5 horas semanales	Jornada laboral semanal (ECCT, 2023)	Reducción jornada	Tasa de impacto en creación de empleo	Nuevos PTETC
B_S Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales)	38,2	1,80%		122.070
B Industrias extractivas	38,4	2,30%	50%	187
C Industria manufacturera	38,4	2,30%	50%	21.415
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	37,9	1,10%	30%	0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	37,4	0,00%	30%	0
F Construcción	38	1,30%	30%	4.467
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	39,1	4,10%	50%	53.337
H Transporte y almacenamiento	38,4	2,30%	50%	9.761
I Hostelería	39,4	4,80%	50%	29.769
J Información y comunicaciones	37,1	0,00%	0	0
K Actividades financieras y de seguros	37,1	0,00%	0	0

<sup>1</sup> Para esta asignación de tasas de impacto de la RTT en nuevas contrataciones, hemos categorizado las actividades según la relación que se establece entre tiempo de presencia en el puesto de trabajo y producción concreta, asumiendo que en los casos en que estos dos aspectos son independientes, el aumento de los ritmos llevará a minimizar la creación de empleos, a diferencia de los sectores en los que la actividad está medida por el tiempo de presencia, no suponiendo la RTT una mejora de la productividad horaria y pudiendo esperarse la necesidad de ampliación de plantillas (Alonso y Pérez, 1996 : 77; Castrillón et al., 2016). Este impacto limitado es más evidente en el caso actual de una pequeña reducción de la jornada semanal.

L Actividades inmobiliarias	38,8	3,40%	0	0
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	38,5	2,60%	0	0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	38,7	3,10%	0	0
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	35,9	0,00%	30%	0
P Educación	32,6	0,00%	0	0
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	37,9	1,10%	30%	0
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	38	1,30%	0	0
S Otros servicios	38,5	2,60%	30%	3.135

Fuente: INE (Contabilidad Nacional Trimestral de España, CNTE), Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Elaboración propia.

Según esta estimación, la cantidad de empleo que podría generarse como consecuencia del paso generalizado a 37,5 horas arroja la cifra de 122.070 nuevos PTETC, lo que, manteniendo las actuales tasas de parcialidad, se traduce en la creación de 134.154 puestos de trabajo, 115.222 a tiempo completo y 18.932 a tiempo parcial, como se muestra en la Tabla 9. Estos resultados supondrían una reducción de la tasa de paro de 0,6 puntos, pasando del 12,1% (media 2023, INE) al 11,5%.

Tabla 9: Creación de puestos de trabajo a jornada parcial y completa con RTT a 37,5 (ECCT)

Nuevos contratos	Impacto sobre empleo
Nuevos PTETC en %	0,80%
Nuevos PTETC	122.070
Nuevos contratos jornada completa	115.222
Nuevos contratos jornada parcial	18.932
Nuevos PT (TOTAL)	134.154

Pasamos ahora a evaluar los mismos efectos a partir de las jornadas pactadas según la ETCL. En la Tabla 10 se muestran estos resultados, donde se recoge una duración media de la jornada superior: 38,9 horas semanales frente a las 38,2 de la ECCT, con lo que la reducción a 37,5 supondría tanto una mayor reducción de la jornada como mayor creación de empleo.

Tabla 10: Jornada y creación de PTETC con RTT a 37,5 (ETCL)

Reducción de la Jornada a 37,5 horas semanales	Jornada laboral semanal		Nuevos PTETC	
	ECCT	ETCL	ECCT	ETCL
B_S Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales)	38,2	38,90	122.070	198.365
B Industrias extractivas	38,4	39,2	187	338
C Industria manufacturera	38,4	39,5	21.415	45.164
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	37,9	38,8	0	0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	37,4	38,1	0	0
F Construcción	38	39,4	4.467	16.024
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	39,1	39,7	53.337	72.707
H Transporte y almacenamiento	38,4	39,3	9.761	19.250
I Hostelería	39,4	40,1	29.769	39.304
J Información y comunicaciones	37,1	39,6	0	0
K Actividades financieras y de seguros	37,1	38,7	0	0
L Actividades inmobiliarias	38,8	39,8	0	0
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	38,5	39,5	0	0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	38,7	39,3	0	0
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	35,9	37,6	0	0
P Educación	32,6	36,2	0	0
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	37,9	37,4	0	0
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	38	39,1	0	0
S Otros servicios	38,5	39,3	3.135	5.579

Fuente: INE: Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTE), Encuesta trimestral del Coste Laboral (ETCL), Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Elaboración propia.

Si siguiendo la misma metodología, el número de puestos de trabajo creados sería en este caso 218.001 (30.765 a jornada parcial y 187.237 a jornada completa) y el impacto en la tasa de desempleo de 0,9 puntos, pasando del 12,1% al 11,2%.

### 3.2. Coste laboral de la RTT y efectos distributivos

Pasamos a realizar una estimación de los costes laborales en que incurrirían las empresas, así como sus destinos y efectos distributivos entre los nuevos asalariados y las AAPP.

En la Tabla 11 se han obtenido los costes laborales anuales y su composición, según los resultados obtenidos en la Tabla 8 (ECCT) y a partir de los costes salariales de la ETCL (media 2023) para asalariados a tiempo completo. Las Cotizaciones obligatorias a cargo de la empresa incluyen Contingencias comunes; Desempleo, Fogasa y Formación Profesional y Otras cotizaciones obligatorias y se han estimado como un 30,8% del coste salarial total. El Coste laboral total se ha obtenido como suma del Coste salarial total y Cotizaciones obligatorias a cargo de la empresa. El coste laboral anual total resulta 4.207.936.409 euros.

Tabla 11: Coste laboral anual de la RTT a 37,5 (ECCT)

Reducción de la Jornada a 37,5 horas semanales	Nuevos PTETC (ECCT)	Coste laboral total	Coste salarial total	Cotizaciones obligatorias empresa
B_S Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales)	122.070	4.207.936.409	3.217.076.765	990.859.644
B Industrias extractivas	187	9.478.646	7.246.671	2.231.975
C Industria manufacturera	21.415	879.003.370	672.020.925	206.982.445
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0	0	0	0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0	0	0	0
F Construcción	4.467	152.633.553	116.692.319	35.941.234
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	53.337	1.908.319.226	1.458.959.653	449.359.573
H Transporte y almacenamiento	9.761	363.203.890	277.678.815	85.525.075
I Hostelería	29.769	799.739.693	611.421.784	188.317.909
J Información y comunicaciones	0	0	0	0
K Actividades financieras y de seguros	0	0	0	0
L Actividades inmobiliarias	0	0	0	0
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	0	0	0

N Actividades administrativas y servicios auxiliares	0	0	0	0
O Administración Pública y defensa; Seg. Soc. obligatoria	0	0	0	0
P Educación	0	0	0	0
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	0	0	0	0
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	0	0	0	0
S Otros servicios	3.135	95.558.031	73.056.598	22.501.432

Fuente: INE: Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTE), Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL), Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Elaboración propia.

En la Tabla 12 se obtiene un Coste laboral neto de 3.686.152.295 €; para obtenerlo, hemos descontado el ahorro en Impuesto de Sociedades (IS) imputable a unos menores beneficios por incremento de los costes laborales (12,4%, el tipo efectivo sobre resultado contable positivo, según datos de la Agencia Tributaria (2023)). Los salarios netos se obtienen descontando las cotizaciones a cargo del trabajador (4,7% de los salarios) y el IRPF y el IVA siguiendo el mismo criterio y fuente.

Tabla 12: Coste laboral neto y destinos RTT a 37,5 (ECCT)

Coste laboral neto y destinos	
Coste laboral total neto de IS	3.686.152.295 €
Salarios (neto de seguridad social, IRPF e IVA)	2.228.081.122 €
Seguridad Social a cargo de la empresa	990.859.644 €
Seguridad Social a cargo del trabajador	151.202.608 €
IS (12,4%: tipo efectivo sobre resultado contable positivo, AT 2023)	521.784.115 €
IRPF (14,3%: tipo medio efectivo sobre renta hogares, AT 2023 )	438.420.005 €
IVA (15,2%: tipo medio efectivo sobre gasto hogares, AT 2023)	399.373.031 €

Fuente: INE: Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTE), Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL), Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), Agencia Tributaria (AT). Elaboración propia.

A continuación, procedemos a evaluar el impacto de la RTT en los subsidios pagados por desempleo. Para ello, en la Tabla 13 hemos tomado como referencia el gasto en subsidios del año 2022 que fue 20.426.050.000 € según la última información disponible en el SEPE (2022) y se ha prorrateado el gasto en prestaciones en base al impacto de 0,6 puntos sobre la tasa de desempleo, lo que supone un ahorro de 946.866.775 €. Consideramos también el IRPF y el IVA que dejarían de recaudarse al rescindirse

dichas prestaciones.

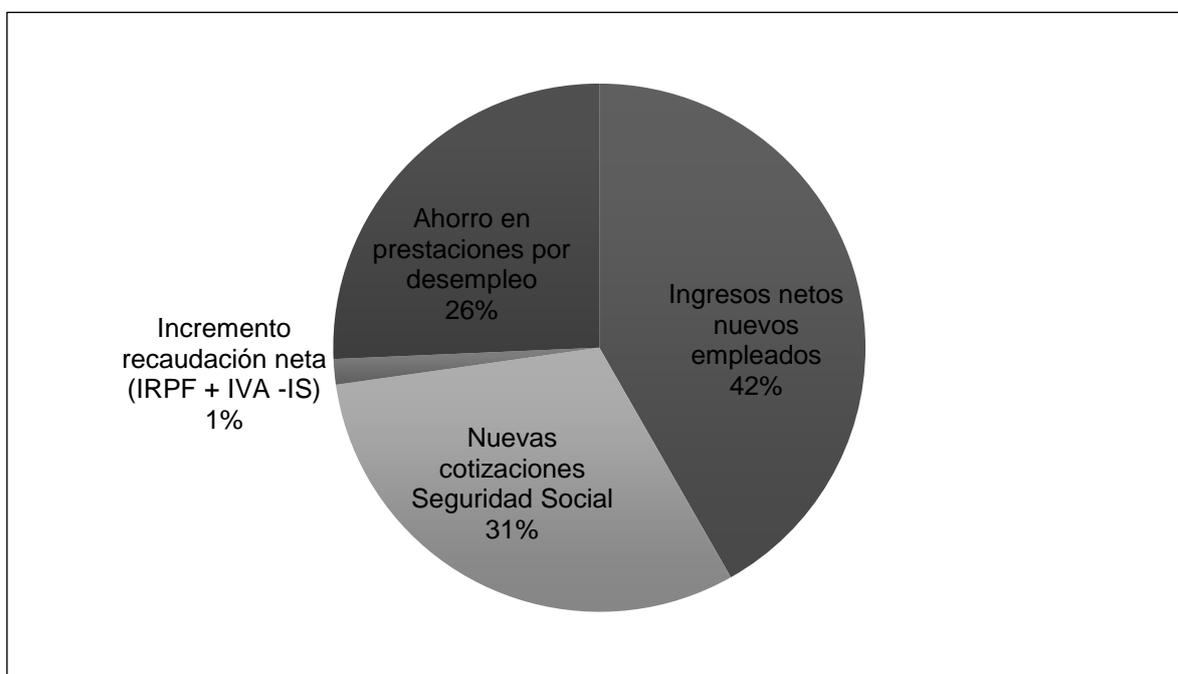
Tabla 13: Distribución del coste laboral neto RTT a 37,5 (ECCT)

Distribución del coste laboral		
Coste laboral neto de IS	3.686.152.295 €	100,0%
Ingresos netos nuevos empleados (Salarios - Ahorro en prestaciones por desempleo, netos de seguridad social, IRPF e IVA)	1.543.204.809 €	41,9%
Nuevas cotizaciones Seguridad Social	1.142.062.252 €	31,0%
Incremento recaudación neta (IRPF + IVA -IS)	54.018.459 €	1,5%
Ahorro en prestaciones por desempleo	946.866.775 €	25,69%

Fuente: INE: Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTE), Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL), Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), Agencia Tributaria (AT), Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE). Elaboración propia.

Por último, en el Gráfico 1 se muestran los porcentajes correspondientes a la Tabla 13, donde se explica en términos porcentuales el destino del coste laboral neto y los efectos redistributivos de la RTT: el 42% del coste va a parar a los nuevos asalariados y el 58% restante a diversas cuentas de las Administraciones Públicas.

Gráfico 1: Distribución del coste laboral neto RTT a 37,5 (ECCT)



Fuente: INE: Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTE), Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL), Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), Agencia Tributaria (AT), Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE). Elaboración propia.

En la Tabla 14 se muestra la comparativa en el coste laboral, según jornadas

laborales de las estadísticas ECCT y ETCL. Como la jornada de partida es mayor según la ETCL, la reducción porcentual de la jornada por la RTT, la creación de empleo y el coste de la RTT también son superiores. El coste laboral total para las empresas sería en este caso 6.962.096.935 euros en lugar de 4.207.936.409 euros.

Tabla 14: Coste laboral RTT a 37,5 comparativa CCT/ECCT

Reducción de la Jornada a 37,5 horas semanales	Jornada laboral		Coste laboral total	
	ECCT	ETCL	ECCT	ETCL
B_S Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales)	38,2	38,9	4.207.936.409	6.962.096.935
B Industrias extractivas	38,4	39,2	9.478.646	17.158.751
C Industria manufacturera	38,4	39,5	879.003.370	1.853.816.993
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	37,9	38,8	0	0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	37,4	38,1	0	0
F Construcción	38	39,4	152.633.553	547.529.804
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	39,1	39,7	1.908.319.226	2.601.346.255
H Transporte y almacenamiento	38,4	39,3	363.203.890	716.281.773
I Hostelería	39,4	40,1	799.739.693	1.055.914.935
J Información y comunicaciones	37,1	39,6	0	0
K Actividades financieras y de seguros	37,1	38,7	0	0
L Actividades inmobiliarias	38,8	39,8	0	0
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	38,5	39,5	0	0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	38,7	39,3	0	0
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	35,9	37,6	0	0
P Educación	32,6	36,2	0	0
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	37,9	37,4	0	0

R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	38	39,1	0	0
S Otros servicios	38,5	39,3	95.558.031	170.048.425

Fuente: INE: Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTE), Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL), Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Elaboración propia.

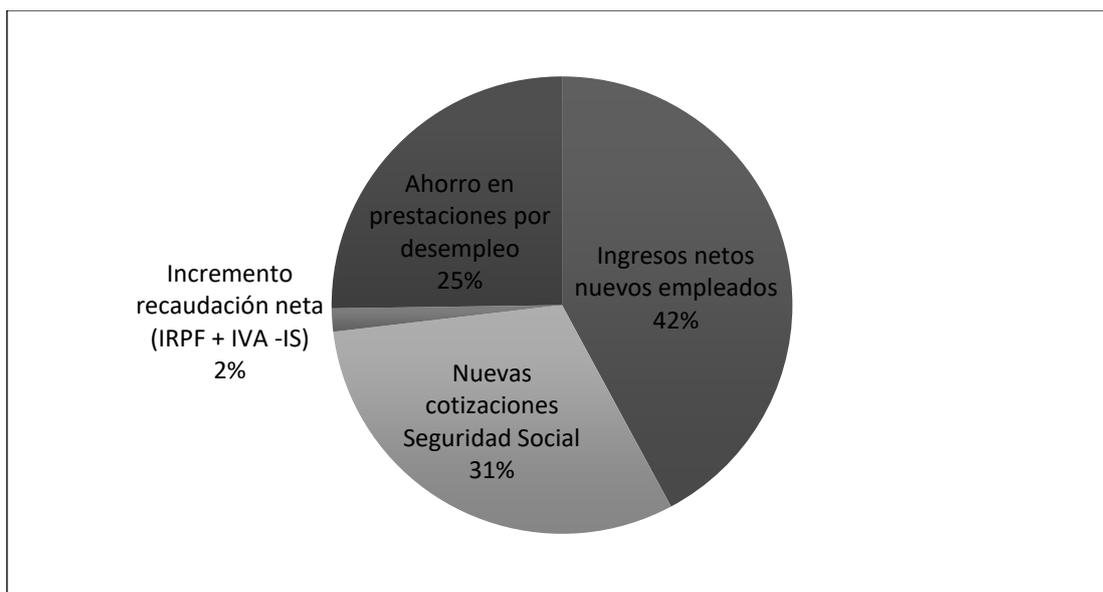
En la Tabla 15 y en el Gráfico 2, se muestran los resultados equivalentes a la Tabla 13 y gráfico 1, partiendo ahora de la ETCL. El Coste laboral neto para las empresas resulta 6.098.796.915 euros, frente a los 3.812.390.387 euros obtenidos a partir de la ECCT. Los efectos redistributivos de la RTT son semejantes, el 42% del coste va a parar a los nuevos asalariados y el 58% restante a diversas cuentas de las Administraciones Públicas.

Tabla 15: Distribución del coste laboral neto RTT a 37,5 (ETCL)

Distribución del coste laboral		
Coste laboral neto de IS	6.098.796.915 €	100%
Ingresos netos nuevos empleados (Salarios - Ahorro en prestaciones por desempleo, netos de seguridad social, IRPF e IVA)	2.570.866.120 €	42,2%
Nuevas cotizaciones Seguridad Social	1.889.559.948 €	31,0%
Incremento recaudación neta (IRPF + IVA -IS)	99.701.503 €	1,6%
Ahorro en prestaciones por desempleo	1.538.669.345 €	25,2%

Fuente: INE: Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTE), Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL), Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), Agencia Tributaria (AT), Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE). Elaboración propia.

Gráfico 2: Distribución del coste laboral neto RTT a 37,5 (ETCL)



Fuente: INE: Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTE), Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL), Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), Agencia Tributaria (AT), Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE). Elaboración propia.

## 4. Horizonte de semana laboral de 4 días o 32 horas

Siguiendo la misma metodología que en el caso de la RTT a 37,5 horas semanales, en este apartado se evalúan los efectos para el caso de una reducción de la jornada a 4 días o 32 horas semanales, incluyendo una estimación del impacto sobre la distribución primaria de la renta y su efecto sobre el PIB, que en el caso de la RTT a 37,5 no resulta tan significativa.

### 4.1. Efectos en el empleo y en los costes laborales

Para estimar la creación de nuevos PTETC, partimos en este caso de unas tasas de impacto en la creación de empleo algo mayores que se muestran en la Tabla 16. Esto es debido a que la experiencia nos demuestra que la tendencia natural de las empresas capitalistas ante pequeñas reducciones de jornada es no contratar nuevas personas si no es indispensable, pero la proporción de tiempo liberado que se plasma en nuevos empleos aumenta cuando la RTT es sustancial. En cualquier caso, la tasa de impacto dependerá mucho de la coyuntura económica, la sobrecapacidad productiva existente en el momento de aplicación de la medida y el modelo de compensación de costes o financiación pública de la misma (Recio, 1998), es decir que las ayudas a las empresas estén o no condicionadas a la contratación<sup>2</sup>.

Tabla 16: Tasas de impacto en creación de empleo RTT 37,5/32

Tasas de impacto en creación de empleo	RTT 37,5	RTT 32
B Industrias extractivas	50%	50%
C Industria manufacturera	50%	50%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	30%	30%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	30%	30%
F Construcción	30%	30%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	50%	50%
H Transporte y almacenamiento	50%	50%
I Hostelería	50%	50%
J Información y comunicaciones	0%	0%
K Actividades financieras y de seguros	0%	0%
L Actividades inmobiliarias	0%	0%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	0%	0%

<sup>2</sup> En el caso de las Leyes Aubry en Francia, por ejemplo, se establecieron exoneraciones en las cotizaciones sociales decrecientes con el nivel de salario, pero no condicionadas a la creación de empleo, es decir de aplicación universal, lo que limitó el potencial impacto de la reforma sobre la creación de nuevo empleo que, según las diferentes evaluaciones, solo fue de entre un tercio y un quinto del total de tiempo de trabajo liberado con el paso generalizado a las 35 horas semanales (De la Fuente y Zubiri, 2016b).

N Actividades administrativas y servicios auxiliares	0%	30%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	30%	30%
P Educación	0%	30%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	30%	50%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	0%	30%
S Otros servicios	30%	30%

En la Tabla 17 se muestra que, según la ECCT, la RTT arroja la creación de 743.118 nuevos PTETC: un total de 816.680 puestos de trabajo, 701.428 a tiempo completo y 115.222 a tiempo parcial. Estos resultados supondrían una reducción de la tasa de paro de 3,4 puntos, pasando del 12,1% al 8,7%. De acuerdo a la ETCL, la RTT supondría 850.549 nuevos PTETC, lo que equivale a la creación 934.746 puestos de trabajo, 802.832 a tiempo completo y 131.914 a tiempo parcial. La tasa de desempleo descendería 3,9 puntos, hasta el 8,2%.

Tabla 17: Coste laboral RTT a 32 horas comparativa CCT/ECCT

Reducción de la Jornada a 32 horas semanales	ECCT		ETCL	
	Nuevos PTETC	Coste laboral total	Nuevos PTETC	Coste laboral total
B_S Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales)	743.118	26.004.885.505	850.549	30.058.611.916
B Industrias extractivas	1.328	67.403.704	1.457	73.957.393
C Industria manufacturera	152.283	6.250.690.630	172.549	7.082.531.588
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0	0	0	0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0	0	0	0
F Construcción	53.602	1.831.602.642	63.464	2.168.580.775
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	236.684	8.468.166.567	253.213	9.059.549.631
H Transporte y almacenamiento	69.411	2.582.783.218	77.508	2.884.076.345
I Hostelería	115.941	3.114.775.647	124.078	3.333.378.520
J Información y comunicaciones	0	0	0	0
K Actividades financieras y de	0	0	0	0

seguros				
L Actividades inmobiliarias	0	0	0	0
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	0	0	0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	69.112	2.153.114.243	74.151	2.310.114.712
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	0	0	0	0
P Educación	6.469	270.987.666	41.141	1.723.463.915
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	0	0	0	0
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17.912	644.233.991	20.526	738.266.700
S Otros servicios	20.377	621.127.199,59	22.463	684.692.336,18

En la Tabla 18 se resume la comparativa según la jornada de partida (ECCT o ETCL) del coste laboral neto de la RTT a 32 horas semanales (22.780.279.703 € y 26.331.344.038 € respectivamente) y su distribución: en torno al 41% para los nuevos empleados y el resto para las AAPP.

Tabla 18: Distribución del coste laboral neto de la RTT a 32 horas, comparativa CCT/ECCT

Distribución del coste laboral	ECCT		ETCL	
Coste laboral neto de IS	22.780.279.703 €	100%	26.331.344.038 €	100%
Ingresos netos nuevos empleados (Salarios - Ahorro en prestaciones por desempleo, netos de seguridad social, IRPF e IVA)	9.580.417.192 €	42,1%	11.121.242.176 €	42,2%
Nuevas cotizaciones Seguridad Social	7.057.900.883 €	31,0%	8.158.109.503 €	31,0%
Incremento recaudación neta (IRPF + IVA -IS)	377.779.552 €	1,7%	454.491.554 €	1,7%
Ahorro en prestaciones por desempleo	5.764.182.076 €	24,47%	6.597.500.806 €	24,23%

## 4.2. Impactos macroeconómicos

En este apartado evaluamos, para terminar, el impacto sobre la participación de los salarios y su efecto sobre la demanda agregada y el PIB. Para calcular este efecto, utilizamos los resultados obtenidos por Cárdenas y Villanueva (2021), donde se analiza y estima el efecto de una RTT a partir de un modelo de Bhaduri y Marglin (1990) con datos trimestrales para la economía española entre 1995 y 2017. Obtienen que el régimen de demanda de la economía española está impulsado por los salarios, por lo que un aumento en la participación del trabajo en la renta elevará la demanda agregada y la tasa

de crecimiento del PIB, enfatizando así el papel del cambio distributivo en el crecimiento económico impulsado por un aumento en la participación salarial.

En la Tabla 19 se calcula el impacto de la RTT en la distribución funcional de la renta: en 2023 la participación de los salarios en la renta fue del 47,9% y, tras la RTT, la participación de los salarios llegaría hasta 49,6% o 49,9%, según tomemos la jornada de la ECCT o la de la ETCL; es decir, la participación salarial en la renta, crecería entre 1,7 puntos y 2 puntos. Cárdenas y Villanueva (2021) obtienen que un aumento de 1 punto porcentual en la participación del trabajo implica un aumento del 0,7% del PIB, por lo que la RTT a 32 horas supondría en este caso un incremento del PIB de entre 1,2% y 1,4%.

Tabla 19: Impacto de la RTT a 32 horas en la distribución funcional de la renta

PIB rentas (millones de euros)	2023		RTT 32 (ECCT)		RTT 32 (ETCL)	
Producto interior bruto a precios de mercado	1.461.889	100,00 %	1.461.889	100%	1.461.889	100%
Remuneración de los asalariados	699.684	47,90%	725.689 €	49,6%	729.743 €	49,9%
- Sueldos y salarios	540.716	37,00%	560.597 €	38,3%	563.697 €	38,6%
- Cotiz. sociales a cargo de los empleadores	158.968	10,90%	165.091 €	11,3%	166.046 €	11,4%
Excedente de explotación bruto y Renta mixta bruta	619.254	42,40%	593.249 €	40,6%	589.195 €	40,3%
Impuestos menos subvenciones sobre la producción y las importaciones	142.951	9,80%	142.951 €	9,8%	142.951 €	9,8%

## 5. Conclusiones

El objetivo principal de este artículo ha sido mostrar que la actual vía de RTT en España es la forma más eficaz y de menor coste para las empresas en la resolución de los principales problemas del modelo laboral europeo. Una política innovadora para generar una redistribución social de tiempo y de renta a gran escala, siendo una palanca para el reparto igualitario entre hombres y mujeres de los trabajos remunerados y de cuidados.

En el primer apartado hemos comenzado poniendo en perspectiva histórica la política de RTT, así como la extensa literatura que ha desarrollado la necesidad y pertinencia de esta vía de intervención pública, haciendo especial hincapié en la centralidad que este debate ha adquirido en la política española. En esas contribuciones, se apunta a la necesidad de una RTT sustancial y generalizada, de forma preferencial mediante la reducción de la jornada semanal máxima legal a tiempo completo.

Por esta vía se puede acometer una mejora de los problemas económicos y sociales que se observan en toda la Unión Europea, habiendo centrado nuestro análisis en una muestra representativa de 13 países, con fuertes diferencias entre ellos en cuanto a los principales indicadores laborales, pero también con un patrón mayoritario de largas

jornadas, distribución desigual de la renta entre capital y trabajo, dualidad sexista en el empleo, mal reparto del trabajo de cuidados y altos niveles de paro.

Por tanto, la RTT puede incidir de manera eficaz en la resolución de todos estos problemas, suponiendo una liberación de tiempo para dedicarlo al resto de esferas de la vida, tales como el descanso, el trabajo de cuidados y otras actividades en sociedad. Igualmente, la RTT puede ayudar a resolver la fuerte dualidad en cuanto a la distribución de la jornada laboral entre hombres y mujeres, de forma que no haya una mayoría de hombres haciendo jornadas largas y horas extras en el empleo remunerado y en torno a un cuarto de las mujeres con jornadas a tiempo parcial forzadas o voluntarias para dedicarse en mayor medida al trabajo de cuidados.

Esta esfera de trabajo reproductivo en los hogares es el tercer elemento en el que la RTT puede generar la condición de posibilidad de una mayor igualdad entre hombres y mujeres, liberando tiempo para acabar con la división sexista del trabajo en las familias. Por último, los países europeos, especialmente España, tienen altos niveles de paro, más acusados para el caso de las mujeres, siendo la RTT una forma de liberar horas de los empleos actuales para que, en menor medida de lo que suele esperarse, nuevas personas puedan ser contratadas.

En el tercer apartado hemos presentado un detallado estudio de impactos sobre los efectos que la reducción de la jornada legal máxima en 2025 va a tener en el caso español, en el que la generalización de las 37,5 horas semanales se va a poner en marcha a lo largo del año. El efecto positivo de esta medida sobre la contratación será limitado – entre 135.000 y 198.000 nuevos empleos–, dado que se trata de una reducción pequeña de jornada, además ya extendida en algunas actividades como las del sector público, de la misma forma que el coste laboral neto para las empresas será limitado, entre 3.700 y 6.100 millones de euros.

El otro elemento conclusivo que se extrae del estudio de impactos es la previsión de fuertes retornos y ahorros para diferentes administraciones públicas, especialmente por el aumento en cotizaciones sociales de las nuevas contrataciones, los saldos fiscales netos muy positivos gracias a los nuevos contribuyentes y el menor gasto en prestaciones sociales ligado a la reducción del desempleo. Estos aumentos en la recaudación, de en torno al 60% del coste laboral neto para las empresas, abren la posibilidad de aplicación de mecanismos de financiación pública, que a nuestro parecer deben estar condicionados a la creación de nuevo empleo, coste principal de esta medida.

En el caso de la inminente generalización de la semana de 37,5 horas en computo anual en España (Zubiri, 2023; Castrillón y Zubiri, 2024), la negociación fallida entre el Ministerio de Trabajo y los agentes sociales ha puesto encima de la mesa la posibilidad de que la RTT se acompañe de una financiación pública de la primera contratación que sea necesaria en las pequeñas empresas y, de haber sido la reforma aceptada por las patronales, se había comprometido también la aprobación de una subvención no condicionada a la creación de empleo para financiar costes de reorganización e innovación en la aplicación de la medida. Mientras tanto, sindicatos y Ministerio de Trabajo han acordado implantar un nuevo mecanismo de registro de la jornada, de forma que la aplicación de la RTT a lo largo de 2025 tenga una mayor eficacia jurídica (Igartua, 2019; Velasco, 2020)

Esta posible compensación de los costes empresariales con los saldos sociales,

fiscales y presupuestarios positivos solo se dará parcialmente, ya que será concentrada en unos pocos sectores donde la creación de empleo para aplicar la reforma sea relevante, como son el comercio y la hostelería – más feminizados, con una creación potencial de 80.000 a 110.000 nuevos empleos– o, en menor medida, en la industria, el transporte y la construcción – más masculinizados –, donde se podrían llegar a crear de 35.000 a 80.000 puestos de trabajo.

Para ir más allá del debate actual, en el cuarto y último apartado hemos proyectado una política de RTT sustancial y generalizada, incluida en el programa del actual gobierno de España, de forma que se desarrolle una reforma relevante de las relaciones laborales para trabajar todos y todas menos y vivir mejor, con semanas laborales máximas de 32 horas y más tiempo dedicado a la vida, al descanso y al cuidado. En este horizonte, el efecto sobre la creación de nuevos empleos será mucho mayor – de 743.000 a 850.000 contrataciones–, siendo también por tanto mayores los costes laborales netos para las empresas – de 22.800 a 26.500 millones de euros – y con unos retornos fiscales esperados mucho más importantes, lo que permitiría una gran política compensatoria, lo que acarrearía subvenciones mucho más generosas para ayudar a implementar la medida. En este caso del paso generalizado a las 32 horas semanales, además, el impacto también tendría un efecto multiplicador -insignificante en la inminente reforma actual-, que supondría un incremento del PIB de entre 1,2% y 1,4%.

Con esta contribución culminamos años de trabajo (De la Fuente et al., 2016a; 2016b; Castrillón et al., 2016; Castrillón y Zubiri, 2021; 2024; Zubiri, 2023) en los que hemos investigado y acompañando el desarrollo social y político de esta vía de reforma igualitaria del modelo laboral, considerando que los múltiples impactos virtuosos para el mundo económico y social, así como los bajos costes para las empresas, justifican un avance decidido hacia una RTT sustancial y generalizada en todos los países europeos y del mundo, tal y como por ejemplo también se está haciendo en Chile (Rosales, 2023; Converti y Serrano, 2024). Uno de los académicos que con más ahínco dedicó su vida a avanzar en esta vía, el francés Michel Husson (1998; 2014; 2016), consideraba que la lucha por la reducción de la jornada debía permanecer siempre en la primera línea de la agenda política y sindical, ya que supone un aspecto central de disputa por el reparto de las mejoras de productividad y por la consecución de una sociedad más igualitaria entre clases y entre sexos.

## 6. Bibliografía

AGENCIA TRIBUTARIA (2023), “Informe anual de recaudación tributaria”, *Servicio de Estudios Tributarios y Estadísticas*.

AGENJO, Astrid (2021), *Economía política feminista. Sostenibilidad de la vida y economía mundial*, Fuhem Ecosocial y Catarata.

ALBARRACÍN, Daniel (2003a), *De la utopía postindustrial a la crisis de las sociedades salariales de servicios: En torno al ciclo del capital y la identidad de clase de los trabajadores españoles en el capitalismo tardío*. Tesis Doctoral dirigida por Luis Enrique Alonso Benito, UCM, Madrid.

(2003b), “La sociedad salarial de servicios a debate: ciclo del capital, estructura social y subjetividad obrera”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21, N°2.

ALONSO, Luis Enrique y PÉREZ, Lourdes (1996), *¿Trabajo para todos?: Un debate necesario*, Madrid: Ediciones Encuentro.

ÁLVAREZ Ignacio, UXÓ Jorge y FEBRERO Eladio (2019), “Internal devaluation in a wage-led economy. The case of Spain”, *Cambridge Economic Journal*, vol. 43, nº 2.

ÁLVAREZ Ignacio, IDOATE Elena, RAMÍREZ Alejandro y RECIO Albert (2014), *Qué hacemos para cambiar el modelo productivo con medidas viables que acaben con el paro*, Madrid: Akal.

ÁLVAREZ Ignacio, LUENGO Fernando y UXÓ Jorge (2013), *Fractura y crisis en Europa*. Madrid: Clave intelectual.

ANTAL Miklós, LEHMANN Benedikt, GUMARAES Thiago, HALMOS Alexandra, LUKÁCS Bence (2024), “¿Queremos trabajar menos horas? Revisión sistemática de los resultados y preferencias de tiempo de trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 143, num. 1.

ARELLANO Alfonso, GARCÍA Juan Ramón y ULLOA, Camilo (2023), “Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial”, *BBVA Research*.

ARIAS PÉREZ, Natalia y PÉREZ DEL PRADO, Daniel (2024), “Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España” *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº 39.

ARMENT Rittana, AUBERT Maria José, BERTINOTTI Fausto, BURMAN Ingrid, FERNÁNDEZ Gabriel, GAGLIARDI Rina, HOLLAND Stuart, JOVÉ Salvador, LACALLE Daniel, LIPIETZ Alain, LUNGHINI Giorgio, MONEREO Manuel, RECIO Albert, SÁNCHEZ Luis M. y VAQUERO Pedro (1998), *El libro de las 35 horas*, Barcelona: El Viejo Topo.

ASKENAZY, Philippe (2013), «Working time regulation in France from 1996 to 2012», *Cambridge Journal of Economics*, disponible en <http://cje.oxfordjournals.org/>

AZNAR, Guy (1994), *Trabajar menos para trabajar todos*, Madrid: HOAC.

BANCO DE ESPAÑA (2024), “Informe anual 2023”, 30 de abril de 2024.

BENERÍA, Lourdes (1999), “El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, num. 3.

BHADURI, Amit y MARGLIN, Stephen (1990). “Desempleo y salario real: la base económica para impugnar ideologías políticas”, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 14, núm. 4.

BOSCH, Gerhard (2008), “Tendencias y nuevos aspectos de la duración del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, num. 2.

BUENDIA, Luis y MOLERO, Ricardo (2018), *The Political Economy of Contemporary Spain: From Miracle to Mirage*, London-New York: Routledge.

BURCHELL Brendan, DEAKIN Simon, RUBERY Jill and SPENCER David A. (2024), “The future of work and working time: introduction to special issue”, *Cambridge Journal of Economics*, 2024.

CÁRDENAS, Luis y VILLANUEVA, Paloma (2021), “Challenging the working time reduction and wages trade-off: a simulation for the Spanish economy”, *Cambridge Journal os Economics*, 2020-1.

CARRASCO Cristina, BORDERÍAS Cristina y TORNS Teresa (2011), *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*, Colección «Economía Crítica & Ecologismo Social», Madrid: CIP-Ecosocial y La Catarata.

CASTRILLÓN Verónica, ZUBIRI REY, Jon Bernat (2024) "La reducción de la jornada semanal a 37,5 horas costará poco a las empresas y traerá bienestar y crecimiento", *El Salto diario*, 4 julio.

(2021).- “Impactos de una reducción generalizada de la jornada laboral en España”, VII Congreso Economía Feminista *Bizitzaren saregileak: redes feministas para agitar las bases de la economía*”, Facultad de Economía y Empresa de la UPV/EHU, Bilbao, 1-3 juillet 2021.

CASTRILLÓN Verónica, ZENDOIA Jose Mari y ZUBIRI Jon Bernat (2016), “Propuestas de reducción del tiempo de trabajo en Gipuzkoa”, *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 34 (1).

CEPYME (2024), “Impacto de la reducción de la jornada laboral en la Pyme”, Confederación *Española de la Pequeña y Mediana Empresa*, junio 2024.

CETTE, Gilbert (1998), “Les effets d'une réduction du temps de travail sur l'emploi et le chômage”, *Revue française d'économie*, Volume 13, N°3.

CONDE-RUIZ J. Ignacio, LAHERA Jesús y VIOLA Analía (2024), "¿Cómo reducir la Jornada Laboral?", *Fedea Policy Paper*, 2024/02, Julio de 2024.

CONVERTI, Lucía y SERRANO, Alfredo (2024), “Apuntes económicos sobre la jornada laboral chilena”, *CELAG*, Estudios políticos y económicos.

DE LA FUENTE, Mikel y ZUBIRI, Jon Bernat (2022), “La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum. N° 3 (2022).

(2016a): «Significado histórico y actualidad de las políticas de reducción del tiempo de trabajo», *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 34, 2016 (1).

(2016b): «Efectos sobre el empleo de la RTT: Aprendizajes a la vista de la experiencia francesa», *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 34, 2016 (1).

DE LA FUENTE, Mikel (2000): «Un comentario sobre la Ley «Aubry» II del tiempo de trabajo en Francia», *Sistema*, núm. 157.

EUROSTAT (2019), “How do women and men use their time – statistics”, <https://ec.europa.eu/>

EXCELTUR (2024), "Análisis del impacto de la propuesta de reducción de jornada laboral máxima legal en las empresas de actividades económicas relacionadas con el turismo", mayo de 2024.

FEDERICI, Silvia (2017), *Soldataren patriarkatua. Marxismoari egindako kritika*

*feministak*, Iruñea, Katakarak.

(2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, Madrid : Traficantes de Sueños.

FERNÁNDEZ GARCÍA, Antonio (2023), “Las ayudas estatales y autonómicas para la implantación de la semana laboral de cuatro días”, *Temas Laborales*, Nº167.

FMI (2024), “IMF Executive Board Concludes 2024 Article IV Consultation with Spain”, *International Monetary Found*.

GOMES, Pedro (2021), *Friday is the New Saturday*, Flint, 2021. [Traducción: Gomes, Pedro (2024), ¡Por fin es viernes!, RBA, Barcelona.

HERRERO Daniel, CÁRDENAS Luis y LÓPEZ GALLEGO Julián (2020), “¿Conduce la flexibilización a menor desempleo? Un análisis empírico del mercado laboral español”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139, num. 3.

HUSSON, Michel (2016), “Reducción del tiempo de trabajo y desempleo: un escenario europeo”, *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 34-2016 (1).

(1998) Temps de travail et temps au travail dans J. Kergoat, J. Boutet, H. Jacot et D. Linhart (dir.), *Le monde du travail*, La Découverte

HUSSON, Michel y TREILLET, Stéphanie (2014): «La réduction du temps de travail: un combat central et d’actualité», *ContreTemps*, nº 20.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2019), «La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 147, 2019, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

IMAZ, Jose Inazio (2006a), *Lanaldi murrizketari buruzko eztabaida*, 1995-2005, Donostia: Utriusque Vasconiae.

(2006b), “La reducción del tiempo de trabajo 1995-2005”, *Soziologiazko Euskal Koadernoak-Cuadernos Sociológicos Vascos*, nº 21.

INE (2024), “Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad”, *Mujeres y hombres en España 2023*.

(2023), “Metodología. Encuesta Trimestral de Coste Laboral”, Madrid, junio de 2023.

(2020a), "Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad".

(2011), “Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Resultados definitivos”, *Nota de prensa*, 14 de julio.

(2004), Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003, Tomo I. Resultados Nacionales.

JAUREGUI Ramón, EGEA Francisco, DE LA PUERTA Javier (1998), *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo*, Barcelona: Paidós Ibérica.

JEAN, Sébastien (2000), “Emploi : les enseignements de l’expérience néerlandaise”, *Économie et Statistique*, N° 332-333, 2000-2/3.

JUNQUÉ SOLÍS, Marta (2023), “Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria”, *Time Use Initiative – Ministerio de Trabajo y Economía Social de España*.

MELIS, Francisco y ARTOLA, Miguel (2024), “¿Trabajamos menos horas? Las discrepancias entre la EPA y las encuestas a las empresas”, *Eldiario.es*.

MONEREO José Luis, RODRÍGUEZ, Susana y RODRÍGUEZ, Guillermo (2021), “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo*, Laborum, 2.

MONEREO PÉREZ, José Luis y MEDINA CASTILLO, José Enrique (1999): «La ordenación jurídico-política del tiempo de trabajo y el reparto del empleo», *Sistema*, nº 150.

MURILLO, Francisco Javier (2010), « Impacto salarial del milagro económico español », *Análisis Económico*, XXV (59).

OROZCO, Amaia (2014), *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Madrid, Traficantes de Sueños.

OTXOA, Isabel (2007), *El recorte de derechos en las reformas laborales*, Bilbao, Manu Robles Arangiz Institutua.

PÉREZ ORTIZ, Laura y RUESGA, Santos M. (2003), "La reducción de la jornada laboral como forma de creación de empleo: una revisión de la aplicación en Europa", *Revista de Economía Contemporánea*, Rio de Janeiro, 7(1): 57-80, jan./jun. 2003.

PÉRIVIER, Hélène (2018), “Recesión, austeridad y género. Análisis comparado de ocho mercados de trabajo europeos”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 137, num. 1.

PRIETO, Carlos y RAMOS, Ramón (1999), «El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales», en AA. VV (Miguélez, Fausto y Prieto, Carlos, dir. y coord.), *Las Relaciones de Empleo en España*, Siglo XXI, Madrid.

PSOE Y SUMAR (2023), “España avanza, una nueva coalición de gobierno progresista”, *Acuerdo de coalición*.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, José Miguel (1999), «Reducción del tiempo de trabajo y reparto del empleo», *Quaderns de relations laborals*, Universidad de Valencia, nº 3.

RECIO, Albert (2010) «Capitalismo español: La inevitable crisis de un modelo insostenible», *Revista de Economía Crítica*, nº 9.

(1998), “Reducción de la jornada de trabajo y empleo: interrogantes en torno a una consigna popular”, en VV.AA. (1998), *El libro de las 35 horas*, El Viejo Topo.

RIECHMAN, Jorge y RECIO, Albert (1997), *Quien parte y reparte... El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*, Barcelona: Icaria.

ROSALES-SALAS, Jorge (2023), *Sistema nacional de ocio para para Chile*, Santiago de Chile, Rialstat Editores.

ROSSEL, Juan y TRIGO, Joaquín (2000), *El reparto del trabajo: el mito y la razón*, Madrid: Instituto de estudios económicos.

RUESGA, Santos M. (2021), «El trabajo del futuro: más ocupación y menos jornada laboral», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, n.º 21.

(2014), “El mercado de trabajo en España en la antesala de la recuperación”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, Nº1.

SANCHIS, Joan (2022), *Quatre dies. Treballar menys per viure en un món millor*, València, Sembra Llibres.

SEPE (2022) “Informe Anual”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*.

SIRVENT, Elena (2009), “El empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral”, *Consejo Económico y Social, Estudios*, Nº127.

TADDEI, Dominique (1998), “Réduction de la durée du travail (Une revue de la littérature)”, *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, Dublin.

TAMESBERGER, Dennis (2018), “¿Pueden explicarse las diferencias en cuanto a desempleo juvenil según el régimen laboral y de bienestar imperante?”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 136, num. 3-4.

TEJERO, Hector (2023), “Los proyectos piloto de reducción de jornada como herramientas políticas”, *Pensamiento al margen. Revista Digital de Ideas Políticas*, N.º 18.

TERRADILLOS, Edurne (2021), «El debate sobre la reducción de la jornada laboral», *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº 36, Comisiones Obreras.

TIME USE INITIATIVE (2023), “Llega una nueva oleada de encuestas oficiales para conocer cómo la ciudadanía se distribuye el tiempo”, <https://timeuse.barcelona/>

UGT (2024a), “Informe sobre la regulación de la jornada en Europa y España”, *Universidad Autónoma de Madrid*.

(2024b), “La pandemia intensifica el uso de las horas extras”, *Servicio de estudios*, Nº21.

(2015): Análisis de las horas de trabajo y la jornada laboral en España en el periodo 2008- 2014, *Gabinete Técnico Confederal*, 2 de enero.

VEGA, María Luz (2020), “La soberanía del tiempo de trabajo: un nuevo enfoque para un concepto tradicional”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 13.

VELASCO PORTERO, María Teresa (2020), «Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 151, Consejo Andaluz de

## Relaciones Laborales.

VICENT, Lucía (2018): “Tiempos de precariedad. Una mirada multidimensional a la cuestión precaria”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 140.

(2017), Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI. *Tesis doctoral en Economía Internacional y Desarrollo*, Universidad Complutense de Madrid.

VILLANUEVA Paloma, CÁRDENAS Luis, UXÓ Jorge y ÁLVAREZ Ignacio (2020). « The role of internal devaluation in correcting external deficits: the case of Spain », *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 54.

(2018a), « The role of internal devaluation on the correction of the Spanish external deficit », *Instituto Complutense de Estudios Internacionales*, WP05/18.

(2018b), « The economic growth of the Spanish economy (1999-2017): understanding the change from recession to recovery », León : *Jornadas de Economía Crítica*, Session C.6, Aspectos de la economía española.

VISSER, Jelle (2000), "La réduction du temps travail aux Pays-Bas", *Économie internationale, la revue du CEPII*, N° 83, 3 Trimestre 2000.

VVAA (1999), “El tiempo de trabajo - Lan denbora”, *Lan Harremanak revista de relaciones Laborales*, N°1.

VVAA (1997), *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo*, Conferencia internacional de Donostia-San Sebastian, Bilbao: Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

VVAA (1996), “El Reparto del Trabajo”, *Ekonomiaz Revista Vasca de Economía*, 34.

WEEKS, Kathi (2020), *El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo*, Madrid, Traficantes de Sueños.

ZUBIRI, Jon Bernat (2023), “Así es el acuerdo de gobierno que fija la jornada laboral máxima en 37,5 horas”, *El Salto diario*, 25 octubre.