

MENYS JORNADA,



MÉS TEMPS PER VIURE

www.reducciojornada.cat

 **UGT.cat**

Quan s'assolirà la jornada de 37,5 hores?

La jornada laboral de 37,5 hores no s'assoliria fins d'aquí a 20 anys, entre el 2038 i el 2056, segons el ritme actual de negociació.

Índex

Introducció.....	3
1. Dades destacades.....	4
2. Evolució de la jornada laboral a Catalunya	5
3. Quan s'assoliria la jornada setmanal de 37,5 hores?.....	6
4. Propostes i reivindicacions de la UGT de Catalunya	9
5. Metodologia	12
Gràfiques en alta resolució	14

Introducció

Des de la UGT de Catalunya, sempre hem defensat que un dels elements centrals de l'organització del treball és, sens dubte, el temps de treball que, juntament amb el salari, són les condicions de treball amb més impacte en la vida quotidiana de les persones treballadores i, per tant, de la nostra societat en general. Per aquest motiu, reivindicuem la necessitat de reduir la jornada laboral i el dret a treballar menys i millor.

Fa uns mesos vam publicar l'informe ["Impacte de la reducció de jornada laboral a Catalunya"](#) on analitzàvem les **dades sobre la jornada laboral a Catalunya i, concretament, vam examinar les jornades laborals registrades en els convenis col·lectius de sector aplicables a Catalunya, per identificar l'impacte que pot tenir la reducció de l'actual jornada laboral de 40 hores setmanals fins a les 37,5 hores durant el 2025.** En aquell document també vam quantificar **el nombre d'hores extraordinàries que es treballen al nostre país, perquè se'n realitzen moltes** i algunes de les quals no són remunerades, fet que demostra el fracàs del registre horari i l'escassa retribució de les hores extraordinàries regulades a Espanya.

El debat sobre la reducció de la jornada laboral és de màxima actualitat després que l'actual Govern consengués, **en el marc del diàleg social, un acord en aquesta matèria amb només les organitzacions sindicals més representatives.** A principis del mes de febrer, **el Govern va aprovar l'Avantprojecte de llei per a la reducció de la durada màxima de la jornada ordinària de treball,** el registre de jornada i el dret a la desconexió, que permetrà la reducció de la màxima ordinària de treball a 37,5 hores setmanals de treball efectiu.

Ara, ens trobem amb un avantprojecte de llei sobre la taula al qual, alguns partits polítics, influenciats per les patronals del país, s'oposen a l'aprovació de la reducció de jornada, com també van fer-ho en el seu dia les patronals, que consideren que aquesta reducció ha de quedar relegada a l'àmbit de la negociació col·lectiva i no ser imposada per llei.

Doncs bé, **des de la UGT de Catalunya hem calculat quants anys trigariem, mitjançant la negociació col·lectiva, en assolir la fita de les 37,5 hores laborals (1.706 hores anuals, aproximadament) i hem pogut observar que la negociació col·lectiva encara està molt lluny d'aquest objectiu** perquè la mitjana dels convenis col·lectius negociats a Catalunya fins al 31 de desembre de 2023 (amb dates d'efectes econòmics gener-desembre 2024) estableixen jornades laborals anuals de 1.748 hores. S'han analitzat 9.998 negociacions de convenis (alguns convenis s'han negociat més d'un cop en aquest període de 12 anys).

Aquest informe, utilitzant els actuals ritmes de reducció de jornada en els convenis col·lectius negociats i registrats fins al desembre de 2024 i modelitzant escenaris de futur, permeten fer una predicció sobre el moment en què la negociació col·lectiva podria aconseguir la jornada laboral de 37,5 hores per a totes les persones treballadores.

1. Dades destacades

Els convenis col·lectius registrats han pactat una jornada laboral mitjana de 1.748 hores anuals (1.716 hores anuals els convenis d'empresa i 1.751 hores anuals els convenis de sector).

La situació actual de la jornada es troba molt i molt lluny de l'objectiu de les 37,5 hores; concretament 42 hores anuals més, és a dir, l'equivalent a més d'una setmana laboral de feina.

Al ritme actual de negociació, la jornada laboral de 37,5 hores mitjana s'assoliria entre els anys 2038 i 2056. És a dir, d'aquí a uns 20 anys.

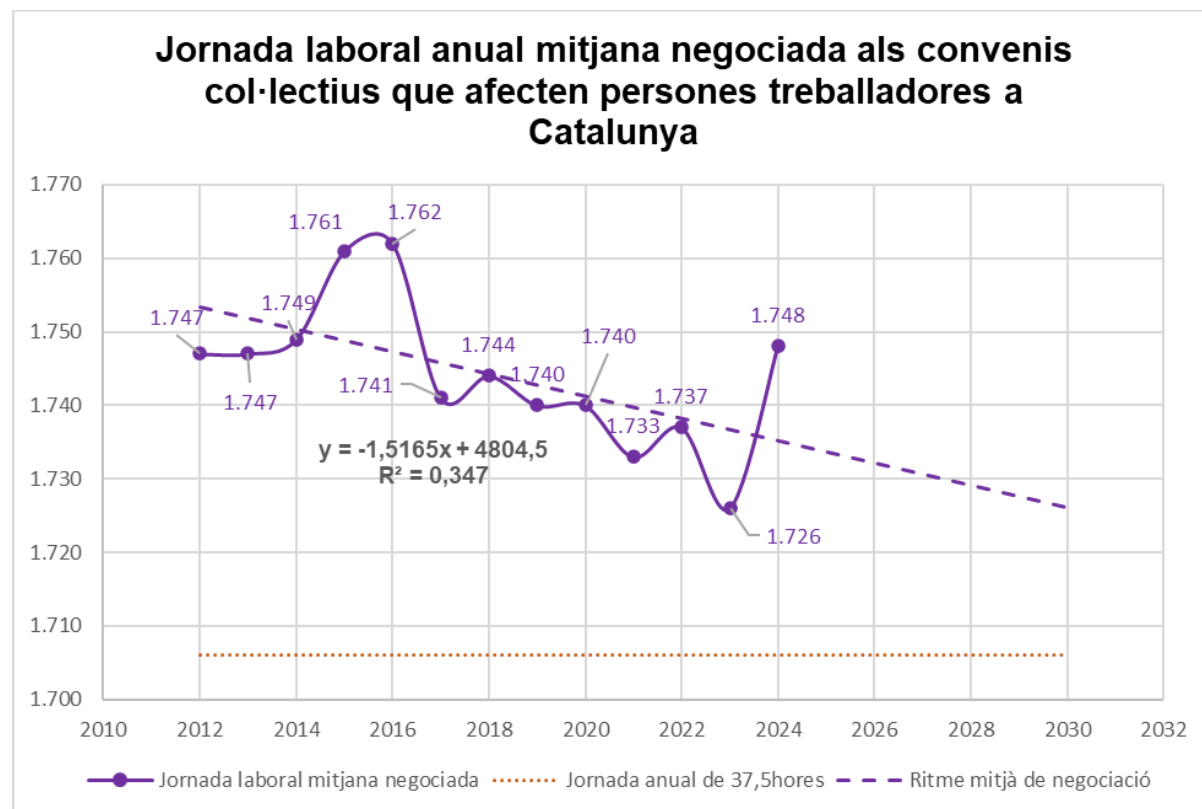
Gaudiran plenament d'aquesta jornada de 37,5 hores la generació alfa, que són els fills i filles dels millenials i d'alguns de la generació Z.

Els convenis amb jornades per sobre les 1.748 hores assoliran la jornada laboral de 37,5 hores d'aquí a 80 anys, entre l'any 2080 i el 2150.

2. Evolució de la jornada laboral a Catalunya

Segons les dades de l'Observatori del Treball i el Model Productiu, **els convenis col·lectius registrats fins al desembre del 2024 a Catalunya** (amb dates d'efectes econòmics el gener-desembre 2024) **han pactat una jornada laboral mitjana de 1.748 hores anuals**. No obstant això, els convenis col·lectius d'àmbit de sector han pactat una jornada mitjana de 1.751 hores anuals i els d'empresa una jornada laboral anual mitjana de 1.716 hores.

A continuació detallem l'evolució¹ de la jornada laboral anual negociada en els convenis col·lectius a Catalunya des que tenim aquesta dada concreta, és a dir, des de 2012:



La gràfica anterior ens mostra que, **malgrat que la tendència de l'evolució de la jornada va a la baixa, aquest 2024 hi ha hagut un repunt de les hores negociades** i hem de retrocedir 10 anys enrere (fins a l'any 2014) per trobar una dada similar (durant el 2014, els convenis van registrar una jornada laboral mitjana de 1.749 hores). S'observa també que els anys 2015 i 2016, la jornada registrada va assolir els valors més alts de la mostra (concretament, els convenis van registrar una jornada laboral mitjana de 1.761 i 1.762 hores anuals, respectivament).

Com diem, la tendència evolutiva és negativa, però el ritme de descens és de tan sols d'1,52 hores anuals de mitjana. Per tant, **la situació actual de la jornada es troba molt i molt lluny de la jornada laboral de 37,5 hores; concretament, avui es treballen 42 hores anuals més de les necessàries per**

¹ A Catalunya, des de 2012 el Departament de Treball i Empresa el recull de convenis en el REGCON i l'Observatori del Treball i el Model Productiu té una sèrie contínua, també des de 2012, de la mitjana d'hores negociades en convenis col·lectius que afecten les persones treballadores de Catalunya, inclòs els d'àmbit estatal i els d'empresa.

tenir una jornada de 37,5 hores setmanals, és a dir, l'equivalent a més d'una setmana laboral de feina.

3. Quan s'assoliria la jornada setmanal de 37,5 hores?

El paper de la negociació col·lectiva

Una de les eines principals i més potents que tenim al nostre abast per transformar i avançar en la millora de les condicions laborals és, sens dubte, la negociació col·lectiva i, concretament, el conveni col·lectiu. Per aquest motiu, **des de la UGT de Catalunya continuarem lluitant a través dels convenis col·lectius per millorar les condicions laborals, socials i econòmiques** de milers de treballadors i treballadores.

No obstant això, **la nostra acció sindical, la nostra força, queda sovint coartada per la pressió, el rebuig i la negativa de les patronals del nostre país a negociar i, per tant, a seguir evolucionant i millorant les condicions de treball**, entre elles la millora del salari i la reducció de la jornada.

Sens dubte, la nostra màxima és sempre **impulsar una nova organització del temps de treball que garanteixi de manera permanent el dret a un treball digne, i que faci efectiva la màxima de treballar menys hores per viure més i millor**.

Ara bé, en aquesta qüestió **cal una norma que generi l'efecte palanca necessari** per reduir les jornades laborals regulades en els convenis col·lectius.

Les 37,5 hores setmanals s'assoliran entre el 2038 i el 2056²

Sense una reforma normativa concreta en matèria de jornada, i si la negociació col·lectiva evoluciona al ritme actual, la jornada laboral de 37,5 hores de mitjana s'assolirà entre l'any 2038 i el 2056³. És a dir, d'aquí a uns 20 anys⁴; per tant, gaudiran plenament d'aquesta jornada de 37,5 hores la generació alfa⁵, que són els fills i filles dels millenials i d'alguns de la generació Z.

A partir de la progressió que hem calculat dels darrers 12 anys de la jornada laboral, considerem tres possibles escenaris que a continuació detallem:

- **Escenari optimista**
Si el ritme d'evolució de la reducció fos de 2,13 hores anuals, assoliríem les 37,5 hores setmanals l'any 2038.
- **Escenari mitjà**
Si el ritme d'evolució de la reducció fos d'1,52 hores anuals, assoliríem les 37,5 hores setmanals l'any 2043.
- **Escenari pessimista**
Si el ritme d'evolució continués com fins ara i, per tant, la reducció fos de 0,91 hores anuals, assoliríem les 37,5 hores setmanals l'any 2056.

² Calculat a partir de la jornada laboral mitjana que dona l'Observatori del Treball i Model Productiu.

³ A la metodologia de l'apartat 5 d'aquest informe trobareu el detall d'aquests càlculs.

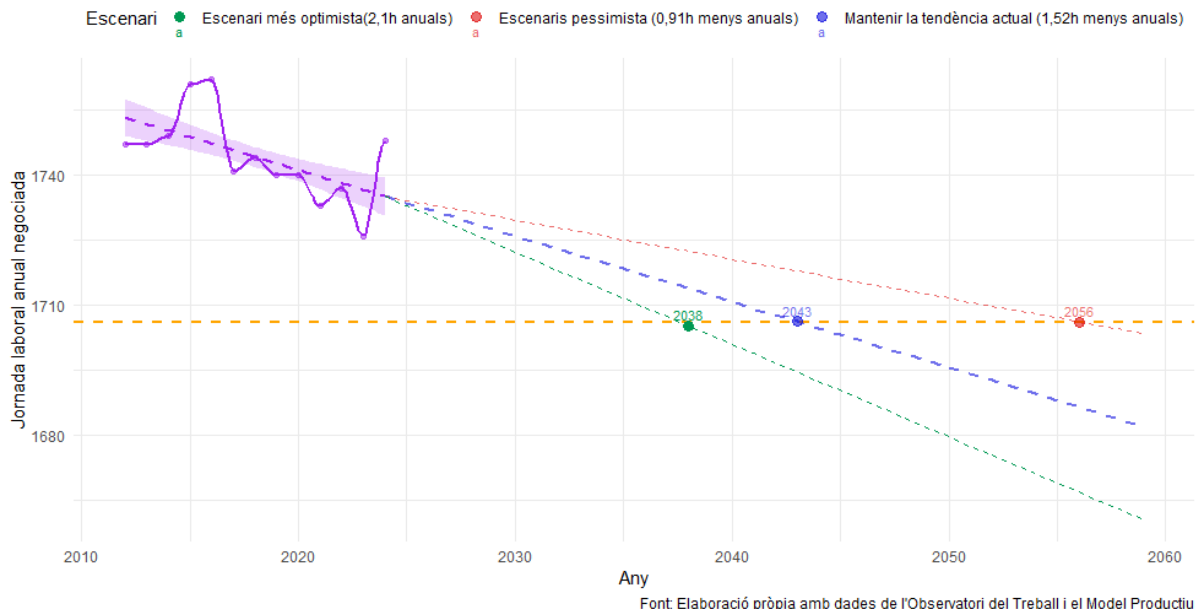
⁴ La mitjana entre els anys 2038 i 2056 són, concretament, 22 anys.

⁵ La generació alfa són els nascuts entre els anys 2010 i 2025, aproximadament.

La gràfica que mostrem a continuació recull aquests tres escenaris predictius que hem detallat:

Escenaris predictius sobre l'assoliment de 37,5 h setmanals en la mitjana dels convenis negociats

Les línies puntejades representen les prediccions (original, optimista, pessimista), i la línia lila és la corba de regressió per a les dades reals. La línia horitzontal a 1.706 h anuals, que correspon a 37,5 setmanals.



Com hem dit a l'inici d'aquest apartat, **aquestes prediccions s'han calculat tenint en compte la dada de la jornada mitjana de 1.748 hores** de l'Observatori del Treball i Model Productiu. Ara bé, a **Catalunya hi ha convenis col·lectius que registren jornades anualment més llargues** i que tenen una important afectació amb relació al nombre de treballadors i treballadores als quals donen cobertura.

Quan assoliran aquests convenis les 37,5 hores setmanals?

Els convenis amb jornades per sobre les 1.748 hores assoliran la jornada laboral de 37,5 hores d'aquí a 80 anys, entre l'any 2080 i el 2150.

L'article 34 de l'Estatut dels Treballadors preveu que **la durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals** de treball efectiu de mitjana en còmput anual. Aquestes quaranta hores setmanals **equivalen a 1.820 hores anuals**.

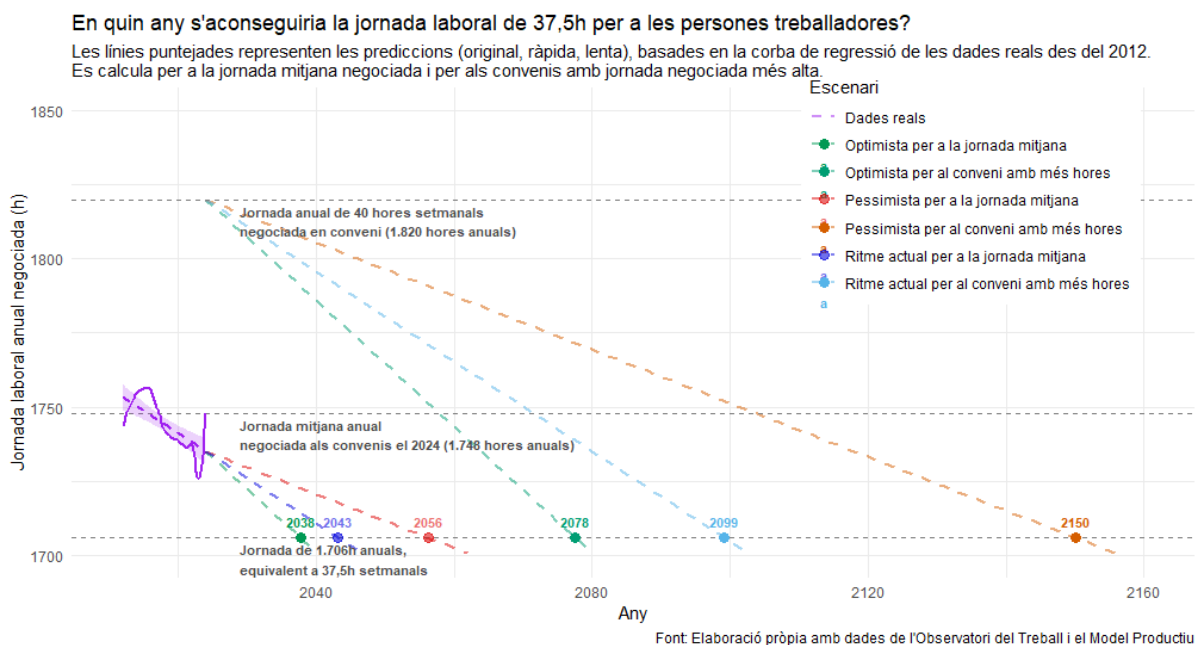
Per tant, **és raonable que molts dels convenis col·lectius negociats registrin jornades laborals de 1.820 hores anuals, sobrepasant 72 hores anuals, una setmana i mitja de treball, la mitjana de 1.748 hores.**

Per tant, **si agafem els convenis col·lectius que fixen la jornada anual en el topall màxim legal (1.820 hores anuals), com per exemple el conveni de transport de mercaderies per carretera estatal (codi de conveni 99012735011900), el de Serveis auxiliars d'informació, recepció, control d'accessos i comprovació d'instal·lacions (codi de conveni 99100265012021), el de Confeiteria, pastisseria i brioixeria de Barcelona i província (codi 8001025011994), el d'Exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona (codi de conveni 8001695011994) o el del Comerç del metall de la província de Tarragona (codi de conveni 43000105011994), i segons les nostres prediccions, la probabilitat**

que aquests convenis arribin a assolir una jornada laboral de 37,5 hores es produiria d'aquí a 80 anys, entre l'any 2080 i l'any 2150⁶.

No només afecta els convenis que hi tenen jornades de 40 hores setmanals, convenis molt importants com per exemple el conveni col·lectiu de supermercats i autoserveis de Catalunya (codi de conveni 79002935012011), el conveni col·lectiu del sector de la indústria d'hoteleria i turisme de Catalunya (codi de conveni 79000275011992) o bé, el conveni col·lectiu de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona (codi de conveni 8002545011994), es troben per sobre de la mitjana de jornada laboral negociada a Catalunya i, per tant, trigaran a tenir menys de 37,5 hores més dels 20 anys calculats per a la mitjana de la jornada catalana.

En la següent gràfica mostrem l'evolució de les jornades laborals pactades segons els tres escenaris predictius anteriors (optimista, mitjà i pessimista):



Per tant, i a tall de conclusió, la negociació col·lectiva —i, especialment, el conveni col·lectiu— són les eines principals per transformar i avançar en la millora de les condicions laborals de les persones treballadores. Ara bé, necessitem l'impuls d'una norma en matèria de reducció de jornada que redueixi el topall màxim actual, ja que el ritme a què avança la negociació sobre aquest punt és molt lent, i no perquè la part sindical no vulgui, sinó perquè la nostra acció sindical topa frontalment amb les patronals que s'hi oposen.

Tal com demostren les dades que hem exposat, **el nostre mercat de treball necessita aquesta llei perquè no podem esperar 20 o 80 anys més a assolir les 37,5 hores de treball a la setmana**. També necessitem aquesta llei no només per reduir la jornada laboral anual, sinó també perquè hi hagi un control efectiu de la jornada laboral.

⁶ Degut a la propagació d'errors al llarg d'una seqüència més llarga en el temps, el resultat és una forquilla d'anys més àmplia (interval de 70 anys).

Volem denunciar les mentides de la patronal a l'hora de no voler negociar una reducció de la jornada i les seves crides a la negociació col·lectiva. Les dades demostren que no tenen cap voluntat de reduir la jornada laboral utilitzant aquesta via.

4. Propostes i reivindicacions de la UGT de Catalunya

Treballar menys, treballar millor i guanyar més: 37,5 hores per llei, com a primer pas cap a les 32 hores setmanals.

Considerem clau el canvi legislatiu perquè s'estableixin per llei les jornades laborals màximes de 37,5 hores setmanals. Sense aquest canvi trigarem gairebé un segle a tenir una jornada real de menys de 37,5 hores setmanals per a tothom.

Des de la UGT de Catalunya creiem fermament que és possible treballar menys, treballar millor i guanyar més. És possible que el treball sigui el dret que ens permeti viure i no l'obligació que ens impedeix tenir una vida digna.

El model basat en les 8 hores (8 hores per treballar, 8 hores per a la família i l'oci i 8 hores per al descans) ha quedat obsolet i és necessari reduir les actuals jornades, repartir la feina i, sobretot, utilitzar els avenços tecnològics per poder treballar menys i millor. Treballadores i treballadors hem de tenir l'oportunitat de poder gaudir de la nostra vida personal, familiar, intel·lectual i lúdica i, per tant, **des de la UGT de Catalunya lluitarem per aconseguir treballar menys hores per viure millor.**

Des de la UGT treballarem perquè el compromís del Govern de coalició de fer efectiva per llei la reducció de la jornada laboral a 37,5 hores setmanals, sense reducció del sou, el 2025 sigui una realitat. I, assolida aquesta fita, **reclamarem que abans d'acabar la legislatura s'arribi a la jornada laboral màxima de 35 hores, perquè el nostre objectiu és la jornada laboral de 32 hores, i no pararem fins que sigui una realitat.**

Una de les qüestions fonamentals per al nostre sindicat és que **la reducció de la jornada és una qüestió de necessitat redistributiva: exigim jornades més curtes sense reducció del salari. La reducció de la jornada en cap cas pot anar acompanyada d'una reducció dels salaris. No és de justícia reduir sous per:**

- 1. Revertir i compensar la tendència regressiva experimentada per les rendes del treball a Catalunya en els darrers anys amb més del 10 % de la població treballadora en risc de pobresa i d'exclusió social.**
- 2. Procurar el retorn a les persones treballadores dels augments de productivitat i beneficis que s'assoliran, d'una banda, per la innovació tecnològica i l'impuls de formes d'organització del treball més eficients i, de l'altra, per l'increment de la productivitat generada pels treballadors i treballadores a conseqüència dels efectes positius en la seva salut física i**

mental (reducció de la fatiga i nivells d'absentisme, desenvolupament d'actituds i potenciació de la motivació, etc.).

Mentre esperem la norma i l'efecte palanca que produirà en les jornades laborals regulades als convenis col·lectius, els nostres esforços s'han d'encaminar a **continuar lluitant per assolir, en els convenis col·lectius, un itinerari de reducció anual que permeti reduir la jornada a 35 hores i assolir, finalment, les 32 hores setmanals.**

Lluitarem per assolir la reducció de jornada, perquè:

Promou una redistribució de l'ocupació existent i el desenvolupament d'un nou model productiu i laboral més just, eficient i sostenible.

Permet fer front a l'elevada taxa de desocupació estructural.

Beneficia les persones que treballen massa hores i les que volen treballar menys.

Millora la qualitat de vida de les persones treballadores, facilitaria un acte de resignificació cap a projectes de vida més saludables i rics des del punt de vista social i comunitari, i tindria un impacte positiu sobre altres dimensions relacionades, com els sistemes nacionals de salut, alhora que contribuiria a millorar l'esperança de vida de la població i a reduir els nivells d'absentisme per malalties lligades a l'àmbit laboral.

Millora la salut de les persones treballadores. La reducció de jornada comporta un efecte positiu en la salut general i benestar, la conciliació de la vida laboral i personal, i la salut mental (estrès, ansietat, esgotament laboral i *burnout*), redueix els riscos psicosocials i disminueixen també les incapacitats temporals.

Impulsa la igualtat de gènere, una distribució més justa i equitativa del treball domèstic i de cures, essencials per al manteniment de l'economia i la vida en societat; i impulsa la participació laboral de les dones i l'accés a llocs de treball a jornada completa i en condicions d'igualtat; tot plegat redueix les desigualtats econòmiques segons el sexe.

Millora la conciliació de la feina amb les tasques domèstiques, així com amb la vida familiar i social, redueix l'estrès domèstic i, pel que fa a l'ús del temps, un augment tant del temps dedicat a les tasques de la llar com a les activitats de recuperació i de temps de qualitat amb la família.

Redueix la pressió mediambiental a Catalunya, una de les regions europees més vulnerables al canvi climàtic.

Una reforma horària

A més de la reducció de la jornada de treball, el nostre país necessita una reforma horària amb l'objectiu de millorar el benestar de totes les persones i incidir en un canvi en l'organització dels nostres horaris actuals per adaptar-los a uns temps més humans i cívics.

Per aquest motiu, la UGT de Catalunya treballa activament per desenvolupar accions que posin el temps i les polítiques del temps en el centre de totes les agendes.

Exigim una desconnexió digital real i efectiva

Les persones treballadores tenen dret a la desconnexió digital i les empreses han de garantir aquesta desconnexió durant el temps de descans. Malgrat aquest dret reconegut a la Llei orgànica 3/2018, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, són nombrosos els incompliments en aquesta matèria, i per això exigim, des de la UGT de Catalunya, una nova normativa que prohibeixi a les empreses comunicar-se amb els seus treballadors i treballadores durant el seu període de descans. A més, és important incloure el dret a la desconnexió en la Llei de prevenció de riscos laborals com un dret més de les persones treballadores, així com establir un règim sancionador davant els incompliments.

Reclamem un efectiu control de la jornada laboral

El registre de jornada, que ha de ser objectiu i fiable, és obligatori per a tots els treballadors i treballadores, independentment de la seva categoria o grup professional, en tots els sectors d'activitat i a tot tipus d'empreses, des de les més petites fins a les més grans.

Lamentablement, **aquesta norma acumula al llarg dels anys repetits incompliments** perquè, com ja vam avançar en el seu dia, **la norma és massa "tova"**, i l'exemple més clar el trobem en l'apartat de sancions.

Les sancions que preveu la norma es van tipificar només com a greus i, per tant, oscil·len només entre 626 i 6.250 euros. Des de la UGT de Catalunya ja vam alertar que, a la pràctica, aquesta tipificació comportaria que algunes empreses optessin per pagar la sanció que els pogués imposar la Inspecció de Treball, en lloc de registrar la jornada de treball i pagar els excessos de jornada i, en efecte, en algunes empreses així ha estat.

De fet, durant el 2024 la Inspecció de Treball de Catalunya va realitzar un total de 4.788 actuacions, que han derivat en 3.149 infraccions.

Per tant, **des de la UGT de Catalunya exigim una reforma de la llei per acabar amb els incompliments en matèria de jornada i descansos i una actuació més àmplia de la Inspecció de Treball**. Així mateix, també treballarem per **millorar el registre de jornada via conveni col·lectiu**, perquè tenim un paper cabdal i clau, via negociació col·lectiva, per millorar el registre de jornada.

Augmentar el preu de les hores extraordinàries

Des de la UGT de Catalunya creiem que és necessari introduir canvis en la legislació actual que dificultin i facin disminuir el nombre d'hores extres realitzades (a més d'acabar amb les no pagades). Des de la UGT s'ha presentat una reclamació col·lectiva davant el Comitè Europeu de Drets Socials perquè **les hores extraordinàries s'abonin com a mínim un 25% més que una hora ordinària**, i que inclou també l'exigència d'**incrementar les garanties del registre de la jornada perquè mostrin les hores reals que efectivament es treballin ja siguin ordinàries o extraordinàries**.

L'escassa retribució de les hores extraordinàries regulades a Espanya és una excepció en el context europeu que abona quantitats molt superiors a les previstes al nostre país, que van des d'un 10 % del salari regular a França a fins i tot el 100 % d'una hora ordinària.

5. Metodologia

Com hem calculat el ritme al qual s'assoliran les 37,5 hores per conveni?

Per calcular el ritme al qual es negocia la reducció de jornada, hem calculat la recta de regressió de la jornada laboral anual negociada a tots els convenis de Catalunya, ponderats per persones afectades en cada conveni, des del 2012 (on tenim dades homogènies); el pendent d'aquesta recta ens ha donat el ritme mitjà anual de reducció de jornada negociada en conveni anual, 1,52 hores setmanals.

En un model de regressió lineal, la relació entre la variable dependent Y (hores negociades als convenis) i la variable amb què volem comparar X (temps, en anys) es descriu amb una equació de la forma:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon$$

On:

- β_0 és el nostre valor de partida l'any 2024.
- β_1 és el **pendent** o coeficient de regressió, que indica com canvien les hores negociades per conveni per cada any (al nostre model hem trobat un valor de descens d'1,52 hores/anys)
- ϵ representa l'error aleatori.

El model estima aquests paràmetres β_0 i β_1 a partir de les dades, però aquestes estimacions no són perfectes. Per això, cada coeficient té associat un **error estàndard**, que mesura la variabilitat esperada en l'estimació d'aquests coeficients si repetíssim l'anàlisi amb diferents mostres de dades, dins de la dispersió que tenen les dades d'origen.

Per avaluar l'impacte d'aquesta incertesa, hem construït dos escenaris basats en la desviació estàndard del pendent estimat:

- **Escenari optimista:** Es considera que el pendent real és una desviació estàndard per sobre de l'estimació central (2,13 hores/any).
- **Escenari pessimista:** Es considera que el pendent real és una desviació estàndard per sota de l'estimació central (0,91 hores/any).
- **Escenari més probable:** El que considera que el pendent coincideix amb la de la recta de regressió de les dades reals (1,52 hores/any).

Això ens permet simular com variaria la jornada laboral negociada en conveni en funció d'aquests dos escenaris extrems, donant una visió més àmplia que reflecteix la incertesa en el ritme de negociació i estableix franges de confiança més intuïtives i realistes en l'anàlisi de resultats.

Gràfiques en alta resolució

