



Economía

# Los convenios sectoriales elevan una hora la jornada laboral tras caer la ley de Díaz

La patronal y los sindicatos acercan el tiempo de trabajo promedio a 39 horas a la semana | La firma de pactos colectivos se acelera tras la derrota del proyecto para imponer las 37,5 horas

Noelia Casado MADRID.

Las negociaciones llevadas a cabo entre los miembros de la patronal y los sindicatos pivotan sobre dos grandes palancas: los salarios y la jornada laboral. El incremento de precios derivado de la guerra en Irán ha desplazado el foco al comportamiento de los sueldos, si bien, tras años de intenso debate sobre el tiempo de trabajo, se aprecia un cambio de tendencia en los convenios colectivos cerrados a nivel sectorial. La jornada media pactada crece en casi una hora a la semana en un año.

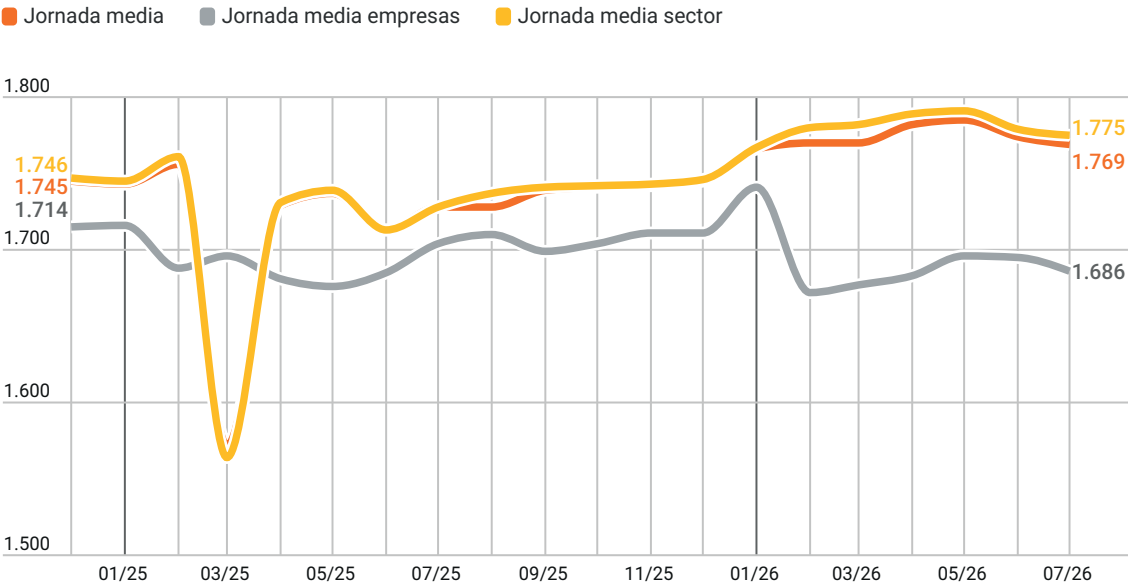
El punto de inflexión se ubica en junio de 2025, momento en el que el proyecto de ley de Yolanda Díaz para reducir la jornada laboral a 37,5 horas a la semana estaba en el centro del debate, en tanto que PP, Vox y Junts registraron enmiendas para impedir que el texto acordado por el Gobierno con los sindicatos llegara a debatirse en el Congreso de los Diputados. En este tiempo, la jornada media pactada a nivel sectorial ha crecido en una hora a la semana y se aproxima a las 39.

Lo habitual es que los convenios se depositen en el registro REGCON algunos meses después de ser firmados, es por ello que no pueden leerse como un espejo que refleja de forma instantánea los tiempos políticos, sin embargo, sí muestran las perspectivas de los representantes de empresarios y trabajadores. Los nuevos convenios sectoriales registrados entre el principio del verano de 2025 y el mes de mayo de 2026 elevaron la jornada de forma interrumpida, mientras que en los dos últimos meses se aprecia una ligera reducción en este ámbito.

Tomando como referencia el mes de julio, puesto que se trata del úl-

## La jornada pactada por los sectores crece casi un 3%

Datos expresados en horas al año



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo. Convenios firmados en el año.

## Las empresas sí reducen las horas de trabajo

Los convenios cerrados en el seno de las empresas, por el contrario, han seguido avanzando en la reducción de la jornada anual. A excepción del mes de enero, cuando se registró un pico, la evolución ha sido descendente hasta situar el promedio en 1.686 horas anuales, una cifra que en términos semanales supone menos de 37,5 horas. Así han superado el objetivo marcado por el Gobierno.

timo dato disponible, los convenios cerrados en el plano sectorial en el último año recogen una jornada que supera en 47 horas anuales a la del mismo mes del año pasado. Unas 1.775 horas al año frente a 1.728 horas anuales, un incremento que supone pasar de estar cerca de la jornada de 37,5 horas en términos semanales (1.712 anuales) a rozar las 39 horas en promedio. Lo que apunta a que una vez derrotada la iniciativa para recortar la jornada máxima por ley, esta cuestión ha pasado a un lugar secundario en las negociaciones sociales.

Los sindicatos CCOO y UGT no han renunciado a este objetivo, que interpretaban como el paso previo a establecer el tope en 32 horas. Si bien, actualmente están centrados

en presionar al Gobierno para que saque cuanto antes la reforma del registro horario, un cambio que inicialmente estaba contenido en el proyecto de ley de las 37,5 horas, pero que creen que puede implementarse mediante un decreto. La reforma se centra en modificar la ley aprobada en 2019 para obligar a que el recuento de horas se haga en formato digital y así evitar que se manipule fraudulentamente.

Sin embargo, el igual que sucedió el año pasado con la ley, el texto está siendo objeto de discrepancias entre los socios. El Ministerio de Economía, que encabeza Carlos Cuerpo, se mostró disconforme con algunas partes del borrador como la entrada en vigor o la ausencia de un sistema de ayudas para respal-

dar a las pequeñas y medianas empresas a hacer esta transición al formato digital. Así se lo hizo saber al Consejo de Estado, que también recibió apuntes negativos por parte del Ministerio de Transformación Digital y que después emitió un informe en el que desaconsejó que se aprobase el real decreto tal y como había sido redactado.

Tras varios meses en los que ambos departamentos han asegurado estar avanzando en la medida, los ministerios de Economía y Trabajo acordaron en junio tramitarlo a la vuelta del verano, sin embargo,

El Gobierno intenta aprobar la reforma del registro horario en el mes de septiembre

parece que aún no se ha cerrado su redacción. De hecho, el equipo de Díaz mantiene su intención de que sea un real decreto y no una ley, a pesar de que es uno de los puntos criticados por el órgano asesor.

Los sindicatos, especialmente UGT también trasladaron al Gobierno la necesidad de introducir esta nueva obligación antes de avanzar con otras normas, como la transposición de la directiva de transparencia salarial, en tanto que no es posible determinar las diferencias entre géneros si no hay un registro efectivo. La idea es que estas anotaciones vayan más allá de las horas de entrada y salida, recojan las pausas, el tiempo que se permanece disponible tras la jornada o que aclaren si se trata de horas ordinarias o extras.

## Creced los nuevos acuerdos pese a la falta de referencia para los sueldos

N.C. MADRID.

La promesa de Yolanda Díaz de recortar el tiempo de trabajo semanal a 37,5 horas fue señalada por la patronal como la causa de un freno en la firma de convenios colectivos. Así lo recogieron los datos publicados por el Ministerio de Trabajo, que tras un 2023 en el que el número de nuevos acuerdos superaba los 600 en el mes de julio, en los dos siguientes no alcanzaron los 400. Casi un

año después de que esta iniciativa fuera tumbada en el Congreso de los Diputados, se aprecia un repunte de los acuerdos firmados.

En el séptimo mes del año se contaban 460 nuevos convenios, tanto de empresa como sectoriales, una cifra que todavía está lejos de tocar los 600 y que viene marcada por la ausencia de un Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), el acuerdo plurianual en el que CCOO, UGT, CEOE y Cepyme

acostumbran a acordar una subida salarial mínima para los próximos años, con el objetivo de facilitar que se llegue a acuerdos en los distintos sectores económicos.

El último de estos pactos abarcaba de 2023 a 2025, por tanto, los negociadores carecen de referencia a la hora de acudir a las diferentes mesas de negociación desde el fin del pasado año. A lo largo de estos meses ha habido diferentes acercamientos informales para plantear

el inicio de la negociación para renovarlo, si bien, esta mesa todavía no se ha constituido ni parece que vaya a hacerlo en el corto plazo.

Los sindicatos presentaron en el mes de enero una batería con las propuestas que trasladarían a los empresarios en este foro, un texto que presentaron a los medios de comunicación, un gesto que no gustó a los interlocutores patronales, según las fuentes empresariales. Lo cierto es que el acuerdo de CCOO y

UGT sobre la reducción de jornada con Díaz fue leído por las organizaciones empresariales como una traición al último acuerdo, por lo que no ven incentivos en renovarlo.

La gran patronal acude a las urnas este próximo mes de octubre, lo que también ha sido señalado como un factor para no iniciar esta negociación. No obstante, la ausencia de un candidato que haga oposición a Antonio Garamendi hace que reine la calma en la organización.