

## Los convenios colectivos cada vez establecen menos horas de trabajo: ¿por qué rechaza la patronal la reducción de la jornada?

Por: Óscar F. Civieta. 13/02/2025

El 25% de los convenios ya recogen las 37,5 horas y la jornada media de los firmados en 2024 fue de 38,3 horas. El presidente de la CEO, Antonio Garamendi, ha pasado de asegurar que reducir la jornada supone “regalar 12 días de vacaciones pagadas al año”, a afirmar que uno de cada cuatro convenios ya reconocen esa jornada. El anteproyecto, aprobado el martes, llegará al Congreso a finales de febrero.

“La reducción de jornada es regalar 12 días de vacaciones pagadas al año”, apuntó el presidente de la CEOE, [Antonio Garamendi](#), en la Asamblea general de su organización, que se celebró en julio de 2024. Ayer, martes 4 de febrero, el día en el que el Consejo de Ministros aprobó la **reducción de la jornada laboral a 37,5 horas**, afirmó que siempre estarán de acuerdo con el “diálogo social”, pero no con el “monólogo”.

Más allá de los vaivenes del presidente de la patronal, destaca su beligerancia inicial con un asunto que, como él mismo comentó en [La Hora de la 1](#) –cuando dijo que ya el 25% de los convenios reconocen una jornada laboral de 37,5 horas semanales–, parece responder a la tendencia natural que está llevando el mercado de trabajo.

## La jornada laboral media de los convenios firmados en 2024 fue de 38,3 horas

Las 37,5 horas semanales corresponden, según el Ministerio de Trabajo, a un cómputo anual de 1.712 horas (por las 1.820 actuales –40 horas a la semana–).

Los datos de las [Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo](#) revelan que la evolución del mercado tiende a reducir cada vez más la jornada, acercándose a esas 37,5 horas: en 2023 se firmaron 1.505 convenios con una jornada de media de

1.762,99 horas al año (38,7 horas semanales). Y (con datos provisionales del Ministerio de Trabajo) en los 845 convenios que se rubricaron el año pasado, la jornada media de los mismos es de 38,3 horas semanales.

## Tramitación parlamentaria de la reducción de la jornada laboral

El texto aprobado en el Consejo de Ministros es el mismo que, en diciembre de 2024, [firmaron el Ministerio de Trabajo y los sindicatos](#), y establece que **los convenios colectivos vigentes deberán adaptarse a la nueva jornada antes del 31 de diciembre de este año**.

Se espera que el anteproyecto de ley llegue al Congreso de los Diputados a finales de febrero para iniciar los trámites parlamentarios. Aunque es de prever que haya alguna modificación en lo aprobado (que podría tener que ver con una adaptación especial para las pequeñas empresas), habida cuenta de que el Gobierno debe obtener los apoyos necesarios para sacarlo adelante (de nuevo habrá que negociar con [Junts](#)).

## Registro de jornada y desconexión digital

El acuerdo para **reducir la jornada laboral** firmado en diciembre de 2024 por el [Gobierno y los sindicatos](#) también incluye la obligación por parte de la empresa de contar “con un registro diario de jornada digital objetivo, fiable y accesible, que permita garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada laboral”, explicaron en su momento.

Este registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras.

En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, comentaron, “se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos”.

El texto también recoge “el **derecho irrenunciable a la desconexión digital fuera del horario laboral**. La no atención de estas comunicaciones no podrá ocasionar

consecuencias negativas para la persona trabajadora que tiene derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa”, indicaron desde Trabajo.

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Rebelión. La Marea

**Fecha de creación**

2025/02/13