



2.- Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (EMPL)

Reducción de la jornada laboral en la UE: ¿debe impulsarse la semana laboral de cuatro días sin reducción salarial?

Experto: Alberto Pérez - Colegio Manuel Peleteiro

Email: albertoperez@peleteiro.com

1. Introducción

El debate sobre la duración de la jornada laboral ha irrumpido con fuerza en la agenda política europea. La propuesta de una semana de cuatro días sin reducción salarial puede adoptar distintas fórmulas: desde reducir las horas semanales manteniendo el salario hasta concentrar las horas habituales en menos días. Esta distinción es esencial, porque una semana comprimida de cuatro días no equivale necesariamente a una verdadera reducción del tiempo total de trabajo.

Este debate no surge en el vacío. La pandemia de COVID-19 aceleró transformaciones en la organización del trabajo, extendió el teletrabajo y reforzó la preocupación por el equilibrio entre vida laboral y personal. Al mismo tiempo, la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial abren la posibilidad de obtener más producción por hora trabajada, aunque sus efectos no son iguales en todos los sectores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la reducción y flexibilización del tiempo de trabajo pueden favorecer el bienestar y, en determinadas condiciones, la productividad, pero insiste en que los resultados dependen del diseño y del contexto.

Las experiencias piloto realizadas en distintos puntos de Europa ofrecen motivos para el optimismo, pero no permiten concluir que exista una fórmula universal: la evidencia disponible está condicionada por la selección de empresas participantes y por la mayor facilidad de adaptación de determinados trabajos.

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo es un ámbito natural para este debate, porque la política social de la Unión incluye la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. La cuestión central no es únicamente si se debe trabajar menos, sino cómo distribuir los costes y beneficios de una transición hacia una organización del trabajo más eficiente y flexible.

La experiencia de los Estados miembros demuestra, además, que la evidencia técnica favorable no garantiza por sí sola el consenso político. En España, la propuesta para reducir la jornada máxima legal de 40 a 37,5 horas semanales sin reducción salarial fue bloqueada en el Congreso de los Diputados el 10 de septiembre de 2025. Este desenlace no es un caso aislado: en la Unión conviven marcos legales muy distintos —desde



las 35 horas legales de Francia hasta las 40 horas todavía vigentes en buena parte del centro y el este del continente— precisamente porque cada reforma debe superar equilibrios políticos y sociales propios de cada país.

2. Contexto

Históricamente, la reducción de la jornada laboral ha sido uno de los grandes avances sociales europeos. Ya en 1935, la Organización Internacional del Trabajo aprobó el Convenio núm. 47, que instaba a los países a avanzar gradualmente hacia una semana de cuarenta horas; ese principio sigue siendo hoy la referencia internacional sobre la que se apoya buena parte del debate actual. En el ámbito de la Unión, la normativa ya establece un marco común de protección: la Directiva 2003/88/CE fija, entre otros derechos, un límite máximo medio de 48 horas semanales, incluidos los períodos extraordinarios, un descanso diario mínimo de 11 horas consecutivas, descanso semanal y al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. La UE establece así mínimos de protección, pero no una jornada uniforme de cuatro días.

Dentro de ese marco mínimo común, la jornada máxima legal ya varía notablemente de un Estado miembro a otro, lo que muestra que la Unión convive desde hace décadas con distintos modelos nacionales sin que ello haya requerido una armonización total. Francia estableció por ley una semana de 35 horas en el año 2000 —aunque en la práctica las empresas pueden recurrir a horas extraordinarias retribuidas—, mientras que Bélgica fija su jornada ordinaria en 38 horas. En cambio, países como Grecia, Hungría, Italia, Polonia o Portugal mantienen las 40 horas semanales como límite general.

Los datos de horas efectivamente trabajadas muestran, además, una Europa muy heterogénea. Según Eurostat, en 2025 las personas ocupadas de 20 a 64 años trabajaron efectivamente una media de 35,9 horas semanales en su empleo principal, frente a 36,9 en 2015. Grecia registró la media más elevada, con 39,6 horas, mientras que Países Bajos presentó la más baja, con 31,9; Dinamarca y Alemania se situaron en 33,9 horas. Entre las personas empleadas a tiempo completo, los hombres trabajaron de media 39,4 horas y las mujeres 37,6. Estas cifras incluyen tanto tiempo completo como parcial cuando se habla de la media general y, por ello, no deben confundirse con la jornada legal.

Las diferencias sectoriales también son importantes en toda la Unión. En 2025, las ocupaciones agrícolas, forestales y pesqueras registraron las semanas efectivas más largas, con 42,0 horas de media, mientras que los trabajos elementales se situaron en 31,8. Además, el 21,3 % de las personas ocupadas de 15 a 64 años trabajó habitualmente durante el fin de semana. Estos datos muestran por qué una política uniforme puede tener efectos muy distintos según la actividad, con independencia del país en que se aplique.

Conviene también recordar que ningún país de la Unión Europea ha impuesto por ley una semana de cuatro días con reducción real de horas para el conjunto de la economía. El caso más citado, el de Bélgica, es en realidad un ejemplo de la distinción señalada en la introducción: desde 2022 los trabajadores belgas pueden pedir concentrar sus horas habituales en cuatro días en lugar de cinco, pero el número total de horas trabajadas no disminuye. Es, por tanto, un derecho a comprimir la semana, no una reducción de jornada.

Qué muestra la evidencia acumulada en el conjunto de la Unión



En los últimos años, varios países europeos —entre ellos el Reino Unido, Portugal y Alemania— han puesto en marcha experiencias piloto de reducción de jornada, muchas de ellas coordinadas por los mismos equipos de investigación (*Autonomy Institute*, *4 Day Week Global*, y universidades como Cambridge, Birkbeck o Henley).

Los resultados apuntan a una mejora consistente del bienestar y la salud, con menos agotamiento y ansiedad y mejor descanso; en el mayor ensayo, con cerca de 2.900 trabajadores, siete de cada diez declararon una mejora clara del *burnout*. Al mismo tiempo, no se observa una caída generalizada de la productividad: la mayoría de las empresas mantuvo o mejoró ligeramente su facturación y muchas prolongaron voluntariamente la jornada reducida, aunque esta decisión no sustituye una evaluación independiente a largo plazo.

Las experiencias piloto también muestran que no existe un único modelo de semana laboral de cuatro días: algunos concentran un día libre semanal y otros redistribuyen las horas, incluso mediante experiencias a escala municipal, como la aplicación de jornadas de 32 horas durante varias semanas por un ayuntamiento español. Esta diversidad sugiere que cualquier reforma europea debería adaptarse a las características de cada sector y país. No obstante, la evidencia tiene límites: la participación voluntaria pudo favorecer a empresas mejor preparadas y existen pocos datos sobre sectores que requieren presencia física continua, como sanidad, transporte o industria. Por ello, los resultados son prometedores, pero no permiten concluir que la reducción de jornada funcione de igual manera en toda la economía.

3. Principales posturas o enfoques

El debate sobre la reducción de la jornada laboral sin rebaja salarial es uno de los temas más relevantes de la economía actual. No se trata solo de trabajar menos horas, sino de analizar cómo afecta a la economía, a la igualdad de género y al impacto de la tecnología en el empleo.

Postura progresista: derecho laboral y bienestar

Esta visión defiende que reducir la jornada sin bajar el sueldo es una cuestión de justicia social. Si la tecnología y la economía avanzan, ese beneficio debe reflejarse en más tiempo libre para la familia, el ocio y el descanso. Además, se argumenta que así los empleados trabajan mejor y sufren menos estrés, por lo que la productividad no tiene por qué disminuir.

El problema de esta postura es la desigualdad entre trabajos. En sectores que requieren presencia continua, como la sanidad o el transporte, reducir las horas de cada trabajador puede exigir reorganizar turnos o contar con más personal para mantener el servicio. Si no se gestiona bien, esta medida podría beneficiar a unos trabajadores y perjudicar a otros.

Postura empresarial y liberal: flexibilidad y competitividad

Desde la perspectiva empresarial y liberal, la principal preocupación es el aumento de los costes de producción. Si los empleados trabajan menos horas manteniendo el mismo sueldo, el coste de cada hora trabajada aumenta automáticamente. Para que una empresa no pierda dinero, tendría que compensar este gasto aumentando su productividad.



Sin embargo, esta compensación podría implicar una mayor intensidad del trabajo: los empleados tendrían que realizar en menos tiempo las mismas tareas, lo que podría reducir parte de los beneficios de la reducción de jornada.

Este problema afecta especialmente a las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) y a sectores como la hostelería o la sanidad, donde la actividad es continua y reducir horas obliga a contratar más personal. Además, en muchos países las cotizaciones a la Seguridad Social se pagan en función del salario global y no de las horas reales, lo que encarece aún más la contratación.

Por ello, esta postura defiende la negociación colectiva: que cada sector o empresa acuerde sus propios horarios según su situación, en lugar de imponer una ley única para todos. Como contrapartida, algunos estudios señalan que trabajar menos reduce el estrés y las bajas laborales, pero la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recuerda que estos beneficios solo se consiguen si la empresa reorganiza bien sus procesos.

Postura feminista y de cuidados

Esta visión analiza cómo influye la jornada laboral en la vida personal y en el reparto del trabajo doméstico. En teoría, si hombres y mujeres disponen de más tiempo libre, resulta más fácil alcanzar una corresponsabilidad real en las tareas del hogar y en el cuidado de niños o dependientes.

Sin embargo, los estudios sobre el uso del tiempo demuestran que tener más tiempo libre no garantiza por sí solo una distribución justa de las tareas. Si la reducción de jornada no se acompaña de servicios públicos de cuidado (como guarderías) y de un cambio cultural, existe el riesgo de que las mujeres sigan asumiendo la mayor parte de estas responsabilidades.

Postura tecnológica y de innovación

El avance de la inteligencia artificial y la automatización permite realizar tareas complejas en mucho menos tiempo. Desde el punto de vista tecnológico, si las máquinas aumentan la productividad de una empresa, una parte de ese beneficio debería traducirse en más tiempo libre para los trabajadores.

El inconveniente es que la tecnología no impacta por igual a todos los sectores: un trabajo de oficina se automatiza con facilidad, pero un empleo manual o de cara al público no. Por tanto, el reto político consiste en evitar que la digitalización genere desigualdades entre trabajadores y en lograr que los avances tecnológicos beneficien al conjunto de la sociedad.

Postura pragmática e integradora

Esta postura busca un punto medio realista y sostiene que no existe una única solución mágica (como la famosa "semana de cuatro días"). En su lugar, propone aplicar cambios graduales y adaptados a cada sector: semanas de 9 días laborables por quincena, repartir las horas de forma diferente o dar días libres rotativos.



Su propuesta es que los gobiernos pongan unas normas básicas de protección, pero que sean las propias empresas y sindicatos los que negocien los detalles según las necesidades de cada negocio. Así se protege al trabajador sin asfixiar a las empresas.

4. Preguntas clave para el análisis

- 1. ¿Puede reducirse la jornada laboral a cuatro días sin reducción salarial en todos los sectores, o solo en algunos tipos de empleo?** Esta cuestión exige distinguir entre los trabajos de carácter intelectual y aquellos que requieren presencia física durante toda la jornada.
- 2. ¿Qué impacto tendría sobre la competitividad de las empresas europeas frente a competidores de fuera de la Unión con jornadas más largas?** Hay que analizar si trabajar menos horas mejora la motivación y reduce las bajas médicas compensando el cambio, o si por el contrario encarece los productos europeos frente a los de países que trabajan más horas con menores costes.
- 3. ¿Debe la UE legislar una jornada máxima de cuatro días para todos los Estados miembros o basta con incentivar acuerdos voluntarios mediante negociación colectiva?** Conviene discutir si la Unión Europea debe imponer esta norma a todos para proteger a los trabajadores por igual, o si es mejor dejar que cada país y sector lo adapte según su nivel de riqueza y sus necesidades.
- 4. ¿Contribuiría la semana de cuatro días a reducir las desigualdades de género o podría reproducirlas en un nuevo formato?** La discusión ha de centrarse en si el tiempo liberado fomentará una corresponsabilidad real en los cuidados o si perpetuará la carga doméstica sobre las mujeres sin apoyo de servicios públicos.
- 5. ¿Qué papel deben desempeñar los sindicatos, las empresas y los gobiernos nacionales, junto con las instituciones europeas, en el diseño e implementación de esta reforma?** El análisis debe centrarse en cómo deben colaborar todos los actores: los gobiernos, las empresas y los sindicatos.
- 6. ¿Qué papel debe desempeñar el registro horario digital para que una reducción de jornada sea real y no quede en papel mojado?** Hay que debatir la eficacia de un control estricto para evitar la intensificación del trabajo o las horas extra encubiertas.
- 7. ¿Debería mantenerse el mismo salario si se trabajan menos horas, o debería existir alguna relación entre el número de horas trabajadas y el salario recibido?** La cuestión permite debatir sobre el valor del trabajo, la productividad y la relación entre salario, tiempo de trabajo y resultados.

5. Conclusión

La propuesta de una semana laboral de cuatro días sin reducción salarial representa una de las transformaciones más relevantes del debate contemporáneo sobre el trabajo en la Unión Europea. La evidencia acumulada no demuestra que el modelo funcione automáticamente en cualquier empresa o país, pero sí indica que una reducción del tiempo de trabajo puede ser compatible con el bienestar y, en determinadas condiciones, con el mantenimiento de la productividad.



Las experiencias piloto analizadas son especialmente significativas tomadas en conjunto, porque muestran mejoras apreciables en la disminución del agotamiento y la ansiedad, la conciliación y la satisfacción, sin que se aprecie que la facturación o la productividad hayan experimentado deterioros generalizados en ninguno de los países estudiados. Alguna experiencia demuestra, además, que el impacto puede extenderse más allá de la empresa individual, a la movilidad y a la vida urbana, lo que sugiere que la Unión podría explorar también fórmulas de reducción a escala territorial y no solo empresarial.

Al mismo tiempo, la evidencia aconseja evitar una imposición uniforme para el conjunto de la Unión. La viabilidad del modelo depende del sector, la organización del trabajo, el tamaño de la empresa, la productividad y las necesidades de cobertura, factores que varían tanto dentro de cada país como entre los distintos Estados miembros. La cuestión tampoco debe plantearse como una simple oposición entre trabajadores y empresas: una reducción sostenible puede beneficiar a ambos si se consigue mediante rediseño de procesos, tecnología, menor rotación y una mejor utilización del tiempo.

Por ello, el futuro de la jornada laboral europea probablemente no dependa de imponer un número idéntico de días para todos los Estados miembros, sino de avanzar hacia una gestión más flexible y eficiente del tiempo de trabajo, con garantías comunes y suficiente margen de adaptación nacional. La UE puede desempeñar un papel importante estableciendo estándares mínimos, financiando experimentación, difundiendo evidencia entre países y reforzando el diálogo social a escala europea.

La pregunta no debería ser únicamente «¿cuatro días sí o no?», sino «¿qué combinación de reducción de tiempo, productividad, protección social y negociación permite mejorar la calidad de vida sin deteriorar la competitividad y la cohesión económica del conjunto de la Unión?». La respuesta exige evidencia, evaluación y capacidad para adaptar las soluciones a realidades laborales muy diferentes dentro de un marco europeo compartido.

6. Fuentes y enlaces recomendados

[Parlamento Europeo. \(2023\). «La semana laboral de cuatro días».](https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20230920STO06103/semana-laboral-cuatro-dias)

<https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20230920STO06103/semana-laboral-cuatro-dias>

[Comisión Europea. «Working Time Directive». Directiva 2003/88/CE y derechos mínimos sobre tiempo de trabajo.](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/working-time-directive_en)

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/working-time-directive_en

[Eurostat. \(2026\). «Average work week nearly 36 hours in the EU in 2025».](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20260527-1)

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20260527-1>

[Eurostat. «Actual and usual hours of work» \(incluye el dato de trabajo en fin de semana, 2025\).](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work)

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work

[Organización Internacional del Trabajo \(OIT\). \(2023\). «Working Time and Work-Life Balance Around the World».](https://www.ilo.org/es/publications/tiempo-de-trabajo-y-conciliación-de-la-vida-laboral-y-personal-en-el-mundo)

<https://www.ilo.org/es/publications/tiempo-de-trabajo-y-conciliación-de-la-vida-laboral-y-personal-en-el-mundo>

[Organización Internacional del Trabajo \(OIT\). \(2026\). «Reducción de la jornada laboral: ¿una oportunidad para el crecimiento y la productividad?»](#)



<https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/reduccion-de-la-jornada-laboral-una-oportunidad-para-el-crecimiento-y-la>

[Universidad de Cambridge. \(2023\). «New results from the world's largest trial of a four-day working week». Resultados del piloto británico.](#)

<https://www.sociology.cam.ac.uk/news/new-results-worlds-largest-trial-four-day-working-week>

[Autonomy Institute. \(2024\). European Work-Time Network Newsletter nº 22 — resultados del piloto alemán de cuatro días \(45 empresas/organizaciones\).](#)

<https://autonomy.work/wp-content/uploads/2024/12/EWTN-22.pdf>

[Eurofound. \(2025\). «Four days a week? Europe debates shorter working times». Evolución regulatoria europea, incluidos los casos francés, belga y español.](#)

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/four-days-a-week-europe-debates-shorter-working-times>

[Ajuntament de València. \(2023\). Campaña informativa sobre el piloto de jornada de cuatro días y 32 horas.](#)

<https://www.valencia.es/cas/actualidad/-/content/campa%C3%B1a-jornada-semanal-4-d%C3%ADas-1>

[Congreso de los Diputados / Cortes Generales. \(2025\). Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Pleno, núm. 135, de 10 de septiembre de 2025 \(votación de las enmiendas a la totalidad al proyecto de reducción de jornada\).](#)

https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/DS/PL/DSCD-15-PL-135.PDF