

# TIEMPO DE TRABAJO Y CAMBIO CLIMÁTICO

Comunicaciones del XXXV Congreso Anual  
de la Asociación Española de Derecho  
del Trabajo y de la Seguridad Social

Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025



INFORMES  
Y ESTUDIOS  
EMPLEO



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA  
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,  
Recursos y Publicaciones**

RET: 26-2433

# Tiempo de Trabajo y Cambio Climático

XXXV Congreso Anual  
de la Asociación Española  
de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Comunicaciones

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Empleo

Núm. 71

# Tiempo de Trabajo y Cambio Climático

XXXV Congreso Anual  
de la Asociación Española  
de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social

Comunicaciones

Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado  
<https://cpage.mpr.gob.es>



Esta obra se edita bajo Licencia Creative Commons by-nc 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>



Edita y distribuye:  
Ministerio de Trabajo y Economía Social  
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones  
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid  
Correo electrónico: [sgpublic@mites.gob.es](mailto:sgpublic@mites.gob.es)  
Internet: [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

NIPO PDF:117-26-010-6

EL JUEGO DE LAS FUENTES DEL DERECHO  
EN LA REDUCCIÓN DE JORNADA:  
¿IMPOSICIÓN LEGAL O NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

MARIOLA SERRANO ARGÜESO  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de de Deusto*  
[mariola.serrano@deusto.es](mailto:mariola.serrano@deusto.es)

## **SUMARIO**

1. EL ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN. 2. LEGISLACIÓN UNILATERAL FRENTE A NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. 2.1. Ley 4/1983. La historia se repite. 2.2. El modelo español a debate. Una aproximación a la reducción de la jornada de trabajo en otros países. 2.3. Ventajas y desventajas de la reducción de la jornada máxima en España: ¿Por Ley o por Negociación Colectiva?. 3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS PARA UN ENFOQUE EQUILIBRADO ENTRE LEGISLACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4. BIBLIOGRAFIA E INFORMES

## 1. EL ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

El 20 de diciembre de 2024, el Ministerio de Trabajo y Economía Social alcanzó un acuerdo con los sindicatos UGT y CCOO sobre el borrador del “Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión”. Posteriormente, el 4 de febrero de 2025, el Consejo de Ministros aprobó dicho Anteproyecto de Ley y acordó su remisión a las Cortes Generales para el inicio de su tramitación parlamentaria, fase en la que se encuentra en estos momentos. Todo ello se produce tras la ruptura de las negociaciones con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Su aprobación tendría un impacto significativo en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Además de la propuesta de reducción de jornada, el Anteproyecto refuerza el control del registro de jornada y el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras. No obstante, el presente trabajo se centrará exclusivamente en el análisis de la reducción de la duración de la jornada ordinaria de trabajo, sin abordar el resto de las medidas contempladas.

La nueva redacción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo propuesta para el apartado 1 del artículo 34 del ET establece que ésta será, en cómputo anual, de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo en promedio. El establecimiento de la duración de la jornada en cada sector o empresa seguirá dependiendo de los convenios colectivos o contratos de trabajo, lo que implica que no todos los sectores se verán afectados de igual manera. De hecho, algunos convenios colectivos ya contemplan jornadas de trabajo iguales o inferiores a la que se propone. La reducción de la jornada máxima se realizará sin disminución salarial, lo que conllevará un aumento del valor de la hora trabajada. Asimismo, no se prevé un impacto inmediato en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que se mantendrá inalterado, aunque su valor por hora aumentará debido a la reducción del tiempo trabajado. En términos de cómputo anual, esta reforma implicaría una reducción de las 1.820 horas actuales a aproximadamente 1.712 horas anuales.

Para garantizar la protección de los derechos laborales, el Anteproyecto estipula que “la reducción de jornada establecida no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras” (Disposición Adicional Tercera). Esto implica que beneficios previos, como las horas pactadas para asuntos propios, deberán mantenerse intactos. Además, se prevé la revisión de la normativa sobre jornadas laborales especiales en un plazo máximo de 18 meses para adaptarlas a la nueva regulación (Disposición Adicional Primera).

La aplicación de la reforma no será inmediata, ya que se establece un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2025 para que los convenios colectivos puedan adaptar progresivamente la jornada laboral (Disposición Transitoria Primera). Asimismo, los contratos a tiempo parcial cuya duración sea igual o superior a la nueva jornada máxima se convertirán automáticamente en contratos a tiempo completo. Además, las personas trabajadoras a tiempo parcial y aquellas en situación de reducción de jornada podrán optar por mantener su horario actual o adaptarlo a la nueva normativa, con preaviso de 15 días a la empresa (Disposición Transitoria Segunda).

El Anteproyecto también contempla la creación de una mesa de diálogo social con los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas, con el objetivo de evaluar los efectos de la reforma y considerar futuras modificaciones (Disposición Adicional Segunda). Esta mesa podría allanar el camino para una segunda fase en la que la negociación colectiva tenga un papel clave en la posible reducción de la jornada hasta las 35 horas semanales, tal y como estaba previsto en la propuesta inicial.

A pesar de los avances expuestos, el texto no introduce la regulación del concepto de “tiempo de trabajo efectivo”, dejando, una vez más, su interpretación a la jurisprudencia. Asimismo, omite abordar la deficiente transposición de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo.

En este contexto, el reciente dictamen del Consejo Económico y Social (CES, 2025) subraya la relevancia y complejidad de la reforma, dado su impacto en el tejido productivo, la economía y las relaciones laborales en España. Si bien reconoce que la medida responde a una demanda social y laboral, critica la celeridad con la que se ha tramitado el Anteproyecto, lo que ha limitado un debate más profundo sobre sus implicaciones. Además, lamenta la ausencia de un dictamen del Consejo de Estado, a pesar de la trascendencia de la reforma. El CES también se muestra crítico con la Memoria de Impacto Normativo, considerando que no fundamenta adecuadamente los efectos económicos de la medida ni incluye un análisis detallado de su impacto en distintos sectores y tipos de empresas.

Adicionalmente, el CES destaca la falta de consenso sobre la metodología de aplicación: mientras algunas organizaciones defienden la reducción de jornada mediante legislación y su posterior ajuste por negociación colectiva, otras consideran que la reducción debería ser exclusivamente fruto de la negociación colectiva. En este sentido recomienda una mayor flexibilidad en la aplicación de la medida y advierte sobre su entrada en vigor, sugiriendo un periodo de adaptación más prolongado, especialmente en sectores sin convenio colectivo vigente.

Precisamente, el objeto principal de este trabajo se centra en el debate sobre cómo debería abordarse la reducción de la jornada máxima de trabajo en España (ley o convenio colectivo) y sus consecuencias.

## 2. LEGISLACIÓN UNILATERAL FRENTE A NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

La negociación colectiva (artículo 37 de la CE y Título III del ET) es un elemento esencial para la estabilidad y regulación de las relaciones laborales en España permitiendo a empresas y sectores adaptar las condiciones laborales a sus realidades específicas, a fin de mejorar tanto la competitividad empresarial como la protección de las personas trabajadoras. Es, así pues, un pilar clave del diálogo social, garantizando relaciones laborales más equitativas, flexibles y sostenibles en el tiempo por lo que cualquier afección a la misma genera un profundo debate.

Un tema central en el “juego de las fuentes del Derecho del Trabajo” es la tensión que puede existir entre la legislación unilateral, emitida por el Estado y los acuerdos alcanzados mediante la negociación colectiva entre representantes de las personas trabajadoras y de las empresas. Por un lado, la legislación unilateral permite al legislador intervenir de forma rápida y uniforme en situaciones de urgencia o cambio social. Por otro, la negociación colectiva posibilita adaptar las condiciones laborales a la realidad de cada sector y empresa. Este doble sistema puede generar conflictos dependiendo del margen de actuación que a los convenios colectivos le otorgue el ET (norma de Derecho necesario absoluto, relativo o norma dispositiva) lo que marcará las condiciones laborales de las personas trabajadoras que podrían diferir sustancialmente dependiendo de sectores y empresas. También puede generar tensión cuando una reforma legal impuesta unilateralmente intente limitar los márgenes de negociación. Así, la interacción entre ambas fuentes requiere un equilibrio que garantice la protección mínima de los derechos laborales sin coartar la autonomía de la negociación colectiva.

Uno de los principales valores de la negociación colectiva es, como hemos dicho, su capacidad para dotar de flexibilidad y adaptabilidad al marco normativo general. Sin embargo, la realidad muestra que, en ocasiones, los convenios pueden convertirse en una herramienta de inmovilismo, generando desigualdades entre sectores y bloqueando mejoras necesarias para modernizar el mercado laboral.

En el contexto del Anteproyecto de Reducción de la Jornada Máxima de Trabajo esta tensión se hace evidente. Mientras que la legislación busca establecer un marco uniforme de reducción horaria, los convenios colectivos podrían ralentizar su aplicación efectiva debido a la resistencia/dificultad de aplicación en determinados sectores productivos. Este debate ha sido el protagonista en la propuesta legislativa española ya que, a falta de acuerdo con los agentes sociales, en concreto, con la patronal, se ha optado por la imposición vía legal.

### **2.1. Ley 4/1983. La historia se repite.**

Podemos decir que el proceso y el conflicto se repite. La reducción de la jornada laboral en España (1983) a 40 horas semanales fue un hito significativo en la historia laboral del país. En 1980, el ET establecía una jornada anual de 1.827 horas, lo que equivalía a 43,7 horas semanales. En 1983, el ET fue reformado para establecer la jornada legal en 40 horas semanales. El cambio se oficializó mediante la Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días (BOE núm. 155, de 30 de junio de 1983. Corrección de erratas: BOE núm. 175, de 23 de Julio de 1983). Este proceso, sin embargo, y al igual que está ocurriendo con la propuesta de reducción de jornada actual (hoy en día Anteproyecto), no estuvo exento de tensiones. Así pues, la reducción de jornada no ha sido históricamente un proceso pacífico ni neutral, sino parte de un conflicto continuo entre empleadores y trabajadores sobre el control del tiempo de trabajo. Así pues, la patronal se ha opuesto históricamente a cualquier reducción horaria, pues ve en ella una pérdida de control sobre el trabajador y una amenaza a la productividad. Rivera (1999) argumenta que las reducciones de jornada han sido a menudo moneda de cambio: los trabajadores obtienen menos horas de trabajo, pero a cambio ceden poder sobre su tiempo, permitiendo a los empleadores mayor flexibilidad horaria y control de turnos.

En 1983, los empresarios se resistieron al cambio defendiendo que afectaría a la competitividad y que debía ir acompañado de una reducción salarial. Ya en ese momento se argumentaba (C de Redacción, 1983) que “toda reducción de la jornada laboral, diaria o semanal ha sido y seguirá siendo una reivindicación histórica del movimiento obrero y más en concreto de los sindicatos. Pero también ha sido y seguirá siendo laboral e históricamente contestada por las organizaciones empresariales si se les impone sin el menor

diálogo, debate o discusión sobre los costes que una medida así implica para muchas empresas.” Esto es, es fundamental la metodología que se utilice.

Las reducciones de jornada han sido tradicionalmente objeto de negociaciones estratégicas dentro del movimiento obrero. En este caso, los sindicatos aceptaron la reforma como parte de un proceso de modernización del mercado laboral y como una medida para combatir el desempleo creciente. Sin embargo, no fue un acuerdo pacífico o unánime, ya que se enfrentaron a la fuerte oposición de la patronal, que intentó condicionar la reducción de jornada a cambios en la organización del trabajo y, en algunos casos, a una reducción salarial. La patronal intentó bloquear la reforma en los tribunales, lo que obligó a que su implementación fuera supervisada por decisiones judiciales que garantizaran su aplicación inmediata. Aunque la medida fue una victoria para el movimiento obrero evidencia, como en el debate actual, que la lucha por el control del tiempo de trabajo sigue siendo central en las relaciones laborales. En aquel momento ya se denunció la metodología utilizada para la negociación con exigencias por parte de la patronal para la reducción proporcional del salario y con una postura inflexible por parte de los sindicatos alegando que la reducción de la jornada de trabajo no podía negociarse porque dependía del Gobierno y este no estaba participando en las negociaciones. Se criticaba en aquel momento —ojo, dando razón a los sindicatos en que no podía ir acompañada de tal reducción del salario— que “sí es negociable porque lo ha sido ya en las empresas que ya la han conseguido y porque el mismo Proyecto de Ley en tramitación prevé que tendrá que ser negociable en su aplicación” (C de Redacción, 1983). Se evidenciaba la importancia del consenso, y de la negociación colectiva que debía estar presente en la propuesta —aunque no lo estuvo en el texto finalmente aprobado—.

La jornada de 40 horas en 1983 no solo fue una reivindicación laboral, sino también una forma de redistribuir el empleo en un contexto de desempleo creciente y una necesidad de modernizar las relaciones laborales para entrar en la CEE. Dos eran los eslóganes que se difundían en ese momento “trabajar menos, sí, pero que trabajen todos” y “trabajar menos, pero vivir mejor”. El segundo, se decía, era un eslogan válido, pero en coyunturas distintas a las que se vivían en esos momentos en España —se decía, vale para Suiza o Japón, no para el resto de los países industrializados— (C de Redacción, 1983).

A pesar de las preocupaciones iniciales de los empresarios, no hubo un impacto negativo en la productividad. La reducción de jornada no afectó el rendimiento económico de las empresas y, con el tiempo, la productividad se mantuvo estable. Además, la reforma contribuyó a mejorar las condiciones de trabajo, lo que aumentó la motivación y satisfacción laboral en algunos sectores (García, 2023). En resumen, la reducción de la jornada laboral a 40 horas en 1983 en España fue un proceso mar-

cado por debates y oposición empresarial, pero que finalmente se consolidó, sentando las bases para las condiciones laborales actuales y demostrando que es posible equilibrar la reducción de horas de trabajo con el mantenimiento o incluso el aumento de la productividad. García (2023) indica que el miedo empresarial al cambio no se materializó en crisis económica ni pérdida de competitividad. El autor señala que estas mismas preocupaciones se han repetido en debates más recientes sobre nuevas reducciones de jornada, como la propuesta actual de 37,5 horas semanales (García, 2023). En otras palabras, aunque que las reducciones de jornada generan temores iniciales en el empresariado, la historia ha demostrado que no necesariamente provocan efectos negativos, sino que pueden ser absorbidas sin perjudicar la economía. En todo caso, sí hay otro aspecto para tener en cuenta y es que la reducción de la jornada laboral no siempre ha significado mayor autonomía para los trabajadores, porque a menudo ha ido acompañada de nuevas formas de control empresarial sobre el tiempo de trabajo. A pesar de que en teoría una jornada más corta debería liberar a los trabajadores, en la práctica ha introducido flexibilidad laboral que en muchos casos ha aumentado la dependencia del empleador (Rivera, 1999).

## **2.2. El modelo español a debate. Una aproximación a la reducción de la jornada de trabajo en otros países.**

La experiencia internacional demuestra que la combinación entre legislación y negociación colectiva puede generar modelos más equilibrados. Imponer la reducción de jornada sin consenso podría no alcanzar los resultados deseados, afectando la organización del trabajo y la competitividad empresarial. A continuación, basándonos en el informe “Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo” (2024) vamos a reflexionar sobre el juego de las fuentes del Derecho en el Derecho del Trabajo y la importancia de hacerlo de forma consensuada o a través de una imposición legal.

En Francia, la reducción de jornada a 35 horas semanales se impuso por ley en 2000 sin consenso con las organizaciones empresariales. A pesar del rechazo inicial, la negociación colectiva permitió ajustes mediante un cómputo anual de horas y el sistema RTT (*Réduction du Temps de Travail*), que compensaba horas extra con días de descanso. Las reformas posteriores introdujeron mayor flexibilidad y bonificaciones fiscales para reducir el impacto empresarial (Solana Gázquez, 2024). La experiencia francesa muestra que, aunque la reducción de jornada se impuso por ley, su aplicación ha dependido en gran medida de la negociación colectiva. Los convenios sectoriales han permitido ajustes en la organización del tiempo de trabajo, lo que ha generado diferencias entre sectores y empresas en la forma en que se aplica la jornada de 35 horas.

La reducción de jornada en Bélgica no supone una disminución real del tiempo de trabajo, sino una redistribución de las horas mediante la posibilidad de concentrarlas en cuatro días sin afectar el salario (trabajando aproximadamente 9,5 horas diarias durante cuatro días). La medida fue impulsada por el gobierno mediante una imposición legal, sin un consenso claro entre los agentes sociales. No obstante, la aplicación práctica de la medida depende en gran parte de la negociación colectiva y de acuerdos individuales, ya que solo se permite si está prevista en los reglamentos internos de la empresa o en convenios colectivos sectoriales. Esto otorga cierta flexibilidad a la norma, pero también limita su alcance, ya que su implementación no es obligatoria en todos los sectores (Redondo Rincón, 2024). De hecho, su impacto ha sido muy reducido. En comparación con España, donde se pretende una reducción paulatina de la jornada por vía legislativa con margen para la adaptación en la negociación colectiva, Bélgica ha optado por una estrategia menos ambiciosa, que introduce mayor flexibilidad, pero sin reducir el tiempo total de trabajo.

En Luxemburgo, la jornada de cuatro días no está regulada legalmente, pero algunas empresas han comenzado a implementarla de manera voluntaria. Sin un marco normativo ni consenso social, su aplicación depende de acuerdos individuales dentro de las empresas (Redondo Rincón, 2024).

En Países Bajos, la negociación colectiva y la flexibilidad han sido claves en la reducción de jornada. Aunque la semana laboral de 36 horas es habitual en algunos sectores, no existe una regulación estatal general. La Ley de Trabajo Flexible permite a los trabajadores solicitar ajustes en su jornada, aunque con reducción salarial. Sin embargo, esta flexibilidad también ha generado un mercado laboral muy segmentado, caracterizado por un alto porcentaje de trabajadores a tiempo parcial y una fuerte presencia de contratos temporales y autónomos, lo que dificulta la implantación de un modelo uniforme de reducción de jornada. La patronal AWWN se opone a una reducción obligatoria, alegando que no es viable en todos los sectores (Vaquero Gutiérrez, 2024). En Países Bajos la reducción de la jornada ha sido un proceso evolutivo basado en la flexibilidad y en la negociación colectiva, con una fuerte presencia del trabajo a tiempo parcial y sin una regulación estatal que establezca una jornada laboral más corta sin pérdida de salario. Este modelo destaca por la flexibilidad y la negociación sectorial, frente a la imposición legal que se plantea en España.

En Dinamarca, la jornada de 37 horas se ha determinado exclusivamente por negociación colectiva sin intervención gubernamental. La reducción de jornada se ha probado en experiencias piloto, pero sin consenso para su generalización. La “flexiguridad” permite adaptar la organización laboral sin un límite fijo a nivel nacional (Solesio Jofre de Villegas, 2024). Dinamarca sigue apostando por la negociación colectiva como principal herramienta

para regular el tiempo de trabajo. Aunque la jornada estándar de 37 horas es ampliamente aceptada, el debate en torno a su reducción parece estar más vinculado a la productividad y la flexibilidad organizativa, en lugar de una imposición legal del tiempo de trabajo.

Como hemos podido comprobar, la reducción de jornada en España sigue un modelo más rígido y directo que el de otros países, ya que impone una jornada máxima de 37,5 horas semanales por ley, sin margen de flexibilidad para su aplicación a nivel sectorial o empresarial. En comparación con otras experiencias, esta falta de flexibilidad genera una resistencia mayor por parte de las empresas debido al temor al aumento de costes y la posible pérdida de competitividad. Sin embargo, a pesar de estas diferencias en la implementación, España ha optado por un objetivo más moderado en términos de horas, ya que la jornada propuesta de 37,5 horas es mayor que las 35 horas francesas o las 36 horas de algunos sectores neerlandeses, y también superior a la jornada estándar de 37 horas en Dinamarca, la cual se estableció mediante negociación colectiva y no por imposición legal.

Para mitigar los problemas observados en otros países y mejorar la viabilidad de la medida, España podría adoptar estrategias complementarias que faciliten su aplicación. En primer lugar, sería recomendable introducir mayor flexibilidad en la implementación, permitiendo ajustes a través de la negociación colectiva, como hace el modelo francés. Además, la reforma española debería considerar medidas de apoyo a las empresas, como reducciones de cotizaciones sociales o incentivos fiscales, similares a los que aplicó Francia para facilitar la transición. Otra estrategia clave sería implementar programas piloto en sectores específicos antes de aplicar la reducción de manera generalizada, como ha ocurrido en Dinamarca y Luxemburgo, donde se han realizado pruebas controladas antes de extender la medida a toda la economía (cierto es que en España ha habido pruebas piloto sobre la jornada de trabajo de cuatro días sin resultados oficiales públicos hoy en día). Por último, la reducción de jornada en España también debería adaptarse a las características de cada sector, dado que no se puede aplicar de la misma manera en todos los sectores, todo ello a fin de evitar distorsiones en la productividad y la organización del trabajo.

Sin embargo, las experiencias internacionales muestran que la negociación colectiva, aunque clave en la reducción de jornada, también ha generado desigualdades entre sectores y empresas. En Francia, la jornada de 35 horas no se aplica de manera uniforme, ya que existen excepciones que permiten que algunos sectores mantengan jornadas más largas con compensaciones en días libres. En Bélgica, la opción de reducir la jornada a una semana de cuatro días está disponible para ciertos trabajadores bajo acuerdos sectoriales o empresariales, lo que ha generado diferencias dentro del mercado laboral. En Países Bajos, la flexibilidad en la negociación

ha llevado a variaciones en las condiciones laborales, generando desigualdades entre trabajadores, dependiendo de su sector y del poder de negociación de sus sindicatos. En definitiva, aunque la reducción de jornada en España sigue una tendencia observada en otros países, su éxito dependerá de cómo se gestione su implementación. Adoptar una transición flexible, establecer incentivos económicos y realizar pruebas previas podría ayudar a reducir la resistencia empresarial y garantizar una aplicación efectiva de la medida, evitando al mismo tiempo que la negociación colectiva genere desigualdades excesivas entre sectores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) recomienda que la reducción de jornada sea flexible y negociada para minimizar impactos en la productividad y el empleo. La implementación gradual y el apoyo a las empresas con incentivos fiscales han demostrado facilitar la transición. España podría beneficiarse de un modelo mixto que combine la legislación con mecanismos de negociación colectiva, asegurando un equilibrio entre derechos laborales y viabilidad económica.

### **2.3. Ventajas y desventajas de la reducción de la jornada máxima en España: ¿Por Ley o por Negociación Colectiva?**

La reducción de la jornada laboral es un tema central en el debate socioeconómico y jurídico a nivel internacional, europeo y también en España. Aunque existe un amplio consenso sobre los beneficios de trabajar menos horas como la mejora del bienestar de los trabajadores y una mayor conciliación entre la vida personal y laboral, la controversia radica en el mecanismo de implementación: ¿debe ser una vía regulación estatal o dejarse en manos de la negociación colectiva?. Esto es, en este contexto, surge la disyuntiva entre garantizar una regulación homogénea y universal a través de una norma legal o permitir acuerdos flexibles mediante convenios colectivos. La jornada máxima legal se configura en nuestra legislación como un mínimo en el que se permite la intervención de la negociación colectiva siempre que sea para mejorar (artículo 3.1 del ET/principio de norma mínima y principio de norma más favorable). En la regulación referente al tiempo de trabajo en general es muy significativo el margen de actuación que la normativa otorga a la negociación colectiva. En este sentido, se procede a analizar, en el marco normativo español y partiendo de los debates que se han generado, las ventajas e inconvenientes de ambas opciones, con el objetivo de proporcionar un análisis detallado y riguroso que contribuya a la comprensión de esta cuestión clave en el ámbito del Derecho del Trabajo y la regulación del tiempo de trabajo.

Entre las ventajas de la regulación por ley destacamos las siguientes:

- Establecimiento de un marco común. La regulación mediante ley garantiza un estándar uniforme en todos los sectores, evitando

desigualdades derivadas de la negociación colectiva que puede dejar fuera a trabajadores de sectores con menor poder de negociación. Desde una perspectiva crítica hay que reconocer que la negociación colectiva no siempre ha actuado como un mecanismo de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Según el Informe de CCOO “El abuso de las horas extra no pagadas en España (2024)”, en nuestro país 419000 personas trabajan semanalmente horas extras no pagadas. Esto representa un coste laboral no pagado de 3.254 millones de euros anuales. Cada persona afectada realiza en promedio 6,3 horas extras no pagadas a la semana, lo que equivale a 141 euros semanales y 7.370 euros anuales en salarios y cotizaciones no percibidos. Los sectores más afectados son educación, industria, hostelería y comercio. Esta situación parece evidenciar una gestión no adecuada del tiempo de trabajo en la empresa produciendo abusos sobre las personas trabajadoras, además de una pérdida de ingresos públicos.

- Superación de la inacción de la negociación colectiva. Uno de los principales problemas de confiar en la negociación colectiva es que, en algunos sectores (entre otros, hostelería, comercio, agricultura, o servicios), los convenios no han utilizado el margen de actuación que les otorga la ley para reducir la jornada laboral. Esto ha generado una brecha entre sectores con sindicatos fuertes y otros donde la reducción de jornada no ha sido una prioridad negociadora. ¿Debería entonces legislarse dónde la negociación colectiva no actúa a pesar de tener capacidad?. La reducción de jornada regulada por ley eliminaría la incertidumbre sobre la duración de la jornada y evitaría conflictos derivados de la renegociación de convenios colectivos ya existentes.
- Protección a las personas trabajadoras frente a la flexibilidad de la negociación colectiva. La posibilidad, en determinadas circunstancias, de inaplicar lo establecido por el convenio colectivo no asegura para todas las personas trabajadoras ese máximo de jornada porque a través de esta normativa sustantiva que regula diversos aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, y en la cual convergen tanto la ley como la negociación colectiva como principales fuentes regulatorias, el legislador prevé un procedimiento para inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, sea de sector o de empresa (art. 82.3 LET). La conclusión es que lo previsto en los convenios colectivos puede ser modificado en determinadas condiciones porque así lo permite el ET. ¿Realmente queremos dar esa flexibilidad a una jornada máxima de trabajo que trata de adecuarse a parámetros europeos de mayor productividad, salud laboral y corresponsabilidad?. ¿No tenemos margen suficiente para adecuar esas necesidades de cada empresa y cada sector con el que otorga en la actualidad el ET?. Esto es, fijando un nuevo máximo legal con carácter

de norma de derecho necesario relativo y dejando la fijación de la jornada, a partir del mismo, en manos de la negociación colectiva.

- Mayor rapidez en la implementación. La adopción de la medida por ley permitiría su entrada en vigor en plazos más cortos en comparación con la negociación colectiva, que puede prolongarse por largos periodos de tiempo sin alcanzar acuerdos efectivos.
- Alineación con estándares europeos. La reducción de jornada por ley permitiría que España se acerque más rápidamente a los modelos laborales de otros países de la Unión Europea, donde la jornada es menor y la productividad se mantiene elevada.

Desventajas de la regulación por ley:

- Rigidez para las empresas. La falta de flexibilidad puede dificultar su aplicación en ciertos sectores donde una reducción de jornada podría comprometer la productividad.
- Impacto en los convenios colectivos. Una reducción impuesta por ley podría generar conflictos con los convenios colectivos vigentes, obligando a su renegociación y debilitando el papel de la negociación sectorial.
- Costos adicionales para las empresas. La imposición de una jornada reducida sin una estrategia clara de compensación en términos de productividad podría generar costos adicionales, especialmente para las pymes. Aunque es cierto que estudios recientes demuestran que ello no tiene por qué ser así (Castrillón y Bernat Zubiri, 2024).
- Riesgo de compensación con horas extraordinarias o empleo precario. Si la reducción de jornada no se regula adecuadamente, las empresas podrían recurrir a un aumento de horas extraordinarias o a la contratación de más empleados a tiempo parcial con condiciones laborales más precarias. Algunos autores plantean que puede traer como consecuencia una moderación salarial a la hora de renegociar los convenios colectivos (Lahera Forteza, 2024).
- Dificultades en la implementación. Una reducción de jornada aplicada sin un periodo de transición adecuado podría generar problemas organizativos en múltiples sectores. Lahera (2024) propone que, si no hay acuerdo para reducir la jornada de trabajo en una mesa bilateral (no tripartita) lo correcto es que se reduzca la jornada de trabajo a 37,5 horas, sin imperatividad, asociado a los incrementos de productividad y organización de trabajo, y bajo ciertos criterios preestablecidos por acuerdos más específicos funcional y territorialmente, pero previendo que la negociación colectiva pueda ampliar a 40 horas en los casos en los que sea necesario (precepto dispositivo que establezca que si no se acuerda otra cuestión distinta se aplican las 37,5 horas). Además, habría que incorporar un periodo transitorio, respetando lo previsto en los convenios colectivos incluso aunque estén en ultraactividad hasta su finalización.

En el mismo sentido CEPYME (2024) entiende que el modelo más idóneo de relaciones laborales es el del autogobierno de las relaciones laborales y la autocomposición del conflicto fomentando la solución extrajudicial. Denuncian que la reforma propuesta requeriría un abordaje más complejo e integrado con otras reformas.

- Menos margen para la negociación colectiva. Se dice que si la reducción de jornada se establece por ley, se reduciría el margen de actuación de los sindicatos y empleadores para adaptar las condiciones laborales a las características específicas de cada sector además de atacar al diálogo social garantizado por la CE. Esta cuestión provocó un comunicado conjunto de CEOE-CEPYME, a finales de octubre del año 2024, donde denunciaban que el acuerdo PSOE-SUMAR entra en cuestiones propias del Diálogo Social y suponía un atropello al papel constitucional de los agentes sociales al abordar aspectos tan relevantes como la jornada laboral, señalando que la posibilidad de explorar nuevas fórmulas de reparto entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso u ocio no debe acometerse como consecuencia de una imposición legal sino mediante la negociación colectiva. Por otra parte, invocaban el respeto a los pactos sociales ya alcanzados en el Diálogo Social desde la Reforma Laboral hasta el AENC firmado el 10 de mayo del año 2023 por un periodo de tres años, donde se pactaron cuestiones relativas a la ordenación del tiempo de trabajo en los convenios colectivos. Siendo cierto el consenso respecto al AENC, en la realidad, dicho acuerdo pasa casi de puntillas por lo referente al tiempo de trabajo si tenemos presente, sobre todo, el margen de intervención que el ET otorga a la negociación colectiva en dicha materia. Además, el Anteproyecto no está cambiando la naturaleza de la norma, que sigue siendo de Derecho necesario relativo, al igual que la regulación vigente.

### 3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS PARA UN ENFOQUE EQUILIBRADO ENTRE LEGISLACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Anteproyecto examinado representa un cambio normativo de gran calado en el Derecho del Trabajo. Sin embargo, su aprobación sin consenso con la CEOE y su tramitación acelerada han generado un debate sobre su viabilidad y consecuencias. La historia demuestra que la reducción de jornada siempre ha sido objeto de conflicto con la patronal advirtiendo sobre su impacto en la competitividad, y los sindicatos exigiendo que se garantice sin pérdida de derechos. Pese a estos temores, la reducción de jornada en España no ha provocado históricamente un descenso en la productividad.

Uno de los principales desafíos del nuevo marco es su interacción con la negociación colectiva. Por ello, es conveniente establecer por ley la reducción de la jornada máxima, dejando a la negociación colectiva la adaptación sectorial. Aunque la jornada máxima legal se reduce, la aplicación real dependerá de los convenios colectivos, lo que puede seguir generando diferencias entre sectores. Para combatir la inacción de la negociación colectiva sería adecuado, tal y como propone el “Estudio de Fundamentación de la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria en España” (2023), que fuese configurada como contenido mínimo de los convenios colectivos (artículo 85 ET). Además, la falta de mecanismos adicionales podría traducirse en un uso abusivo de horas extraordinarias o una mayor precarización mediante el aumento de contratos a tiempo parcial. El mayor control sobre el registro de la jornada de trabajo que se propone en el Anteproyecto, así como el endurecimiento de las sanciones debería contribuir a evitarlo.

Para garantizar una implementación equilibrada, se proponen, además de las mencionadas, las siguientes medidas adicionales:

- **Período transitorio reforzado:** Ampliar el plazo de adaptación para evitar incertidumbre en la renegociación de convenios y permitir ajustes organizativos en sectores sensibles.
- **Incentivos a la productividad:** Incorporar medidas de apoyo a las empresas, como bonificaciones fiscales o cotizaciones reducidas, para que la reducción de jornada no implique un aumento de costes.
- **Control efectivo del tiempo de trabajo** a través del cumplimiento de la normativa correspondiente al registro de la jornada de trabajo y el refuerzo de la Inspección de Trabajo.
- El consenso de los agentes sociales es esencial para garantizar un enfoque equilibrado, con una base legal clara que mejore las condiciones laborales y evite desigualdades.

Más allá de su impacto inmediato, la reforma plantea un debate estructural sobre el reparto del tiempo de trabajo. En un contexto de digitalización y cambios en la organización laboral, no basta con reducir horas: es necesario replantear el modelo productivo para mejorar la eficiencia sin afectar el empleo. Un futuro enfoque podría combinar la reducción de jornada con estrategias de reorganización del trabajo, fortalecimiento de la negociación colectiva y fomento de modelos laborales más sostenibles.

En definitiva, la reducción de jornada es un paso necesario, pero su éxito dependerá de cómo se aplique en la práctica. Sin medidas complementarias y una regulación equilibrada, existe el riesgo de que esta reforma no se traduzca en una mejora real de las condiciones laborales, sino en un mero ajuste formal sin impacto sustantivo en la calidad del empleo.

## 4. BIBLIOGRAFIA

- CASTRILLÓN, V. Y BERNAT ZUBIRI, J. (2024). Impactos de la reducción del tiempo de trabajo a 37,5 horas semanales en España para solucionar los principales problemas laborales. *Lan Harremanak*, 52, 1-30.
- C. DE REDACCIÓN. (1983). La jornada semanal de 40 horas y el paro. *Revista de Fomento Social*. Recuperado de <https://revistas.uloyola.es>
- GARCÍA, A. (2023). La historia de cómo España redujo la jornada laboral a 40 horas semanales: “La patronal puso el grito en el cielo”. *el-Diario.es*. Recuperado de [https://www.eldiario.es/economia/historia-espana-redujo-jornada-laboral-40-horas-semanales-patronal-puso-grito-cielo\\_1\\_10654791.html](https://www.eldiario.es/economia/historia-espana-redujo-jornada-laboral-40-horas-semanales-patronal-puso-grito-cielo_1_10654791.html)
- LAHERA FORTEZA, J. (2024). Cómo reducir la jornada laboral ¿ley o negociación colectiva? En *XXXVII Jornada de estudio sobre negociación colectiva de la CCNCC: Tiempo de trabajo. Distribución y reducción de jornada en la negociación colectiva*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=0AvnMMb2wL4>
- RIVERA, A. (1999). El tiempo es oro: Reflexiones desde la historia acerca de la reducción de la jornada y el control del tiempo de trabajo. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 1, 19-36.
- REDONDO RINCÓN, M. G. (2024). La regulación de la duración de la jornada laboral máxima en Bélgica y Luxemburgo y su avance hacia la jornada laboral de cuatro días. En RODRÍGUEZ ALBA, C. (Ed.), *Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo* (pp. 11-21). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- RODRÍGUEZ ALBA, C. (Ed.). (2024). *Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- SOLANA GÁZQUEZ, D. J. (2024). Jornada laboral: la evolución en Francia. En RODRÍGUEZ ALBA, C. (Ed.), *Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo* (pp. 5-11). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- SOLESIO JOFRE DE VILLEGAS, A. (2024). Un enfoque actual de la jornada laboral en el modelo danés: flexibilidad y productividad. En RODRÍGUEZ ALBA, C. (Ed.), *Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo* (pp. 30-38). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- VAQUERO GUTIÉRREZ, E. (2024). Planteamiento de la cuestión relativa a la reducción de jornada laboral sin pérdida de retribución en Países Bajos.

En RODRÍGUEZ ALBA, C. (Ed.), *Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo* (pp. 21-30). Ministerio de Trabajo y Economía Social.

## INFORMES

CEPYME. (2024). *Impacto de la reducción de la jornada laboral en la pyme*. Recuperado de <https://cepyme.es> (última visita: 3 de febrero de 2025).

CCOO. (2024). *El abuso de las horas extra no pagadas en España*. Recuperado de <https://www.ccoo.es/a90f7306c672437828dc383cd-696cad1000001.pdf> (última visita: 1 de marzo de 2025).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2023). *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*. Oficina Internacional del Trabajo. ISBN 978-92-2-038755-9. Recuperado de [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) (última visita: 5 de marzo de 2025).

TIME USE INITIATIVE. (2023). *Estudio de fundamentación para la Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria*. Time Use Initiative. <https://timeuse.barcelona/uploads/2023/06> (última visita: 8 de marzo de 2019).