

Jornada laboral en España y proyectos de la denominada jornada semanal de 4 días

DEPARTAMENTO DE EMPLEO,
DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL
Noviembre de 2023

Índice

1. INTRODUCCIÓN.	3
2. LA JORNADA DE TRABAJO EN ESPAÑA.....	4
2.1. Régimen ordinario.....	4
2.2. Régimen de las jornadas especiales.....	5
2.3. Análisis de las horas pactadas, horas habitualmente realizadas y horas efectivas de trabajadores del sector privado que prestan servicios a tiempo completo.....	7
3. JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS EN EUROPA.	10
4. PROYECTOS PILOTO DE JORNADA DE 4 DÍAS REALIZADOS EN ESPAÑA.	12
5. OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA LAS EMPRESAS.	14

1. INTRODUCCIÓN.

Las **nuevas propuestas** recogidas en el pacto de Gobierno firmado entre las fuerzas políticas que componen el nuevo Ejecutivo -el PSOE y SUMAR- proponen **reducir la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial** para establecerla en 37,5 horas semanales en el año 2025, aplicándose progresivamente mediante un régimen transitorio de 38,5 horas semanales en 2024. A partir de entonces, el Acuerdo establece que *“se constituirá una mesa con los interlocutores sociales que evalúe los resultados de la reducción y **siga avanzando en la disminución de la jornada legal teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas**”*. Por tanto, se pretende continuar aplicando una mayor reducción a partir del año 2025.

El presente análisis recopila el régimen legal **general ordinario** de la jornada de trabajo en España -que parte, como pilar, en la Sección 5ª del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores (ET)-, para después referirse a los regímenes normativos de sectores que, por su propia naturaleza y actividad, se encuentran marcados por una serie de especificidades y caracteres definitorios y que, por tanto, se rigen por una serie de **normas especiales** -que se basan, por su parte, en el [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo](#)-.

En último término, este informe pretende evaluar el régimen jurídico **a la luz de los cambios que han introducido algunos Estados miembros de la Unión Europea** en la configuración y regulación de su jornada de trabajo.

2. LA JORNADA DE TRABAJO EN ESPAÑA.

2.1. Régimen ordinario.

En **España** desde el **año 1984** la **jornada ordinaria anual máxima** está establecida en **1826 horas y 20 minutos**.¹ La duración máxima de la **jornada ordinaria** de trabajo es de **cuarenta horas semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Por otra parte, de conformidad con lo establecido en Sección 5ª del Capítulo II del Título I del texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)** la **duración de la jornada** será la **pactada** en los **convenios colectivos** o contratos de trabajo.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, **la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo**. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. **La compensación de diferencias en la jornada laboral** se rige por lo acordado en convenio colectivo o mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En ausencia de pacto, las discrepancias debido a una distribución irregular de la jornada deben ser compensadas en un plazo de doce meses.

La duración máxima de la jornada ordinaria es de nueve horas diarias, aunque puede haber variaciones según lo establecido en convenios colectivos o acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Los trabajadores menores de 18 años tienen un límite de ocho horas diarias, incluyendo tiempo dedicado a la formación.

En relación con las **horas extraordinarias**, se permite agregar hasta **80 horas al año** a la jornada ordinaria. Las horas extras compensadas por tiempo de descanso no cuentan en este límite. El exceso de horas para situaciones urgentes no afecta la duración máxima de la jornada ordinaria, pero deben compensarse.

¹ RESOLUCION de 17 de febrero de 1983 de la Dirección General de Trabajo por la que ordena registro y publicación del texto del Acuerdo Interconfederal 1983.

Las personas trabajadoras, actualmente tienen el derecho de **solicitar adaptaciones en la duración, distribución y modalidad de trabajo, incluido el trabajo a distancia, para conciliar la vida familiar y laboral**. Estas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas. Si tienen hijos, la solicitud puede realizarse hasta que estos cumplan doce años. La negociación colectiva establecerá términos de ejercicio sin discriminación. En **ausencia de pacto**, la empresa inicia un **proceso de negociación** de hasta quince días al recibir la solicitud, al término del cual comunicará la aceptación, una propuesta alternativa o la negativa con razones objetivas.

Tras el periodo acordado o por cambio de circunstancias, el **trabajador puede solicitar el retorno** a su jornada o modalidad anterior.

2.2. Régimen de las jornadas especiales.

Por otro lado, nuestra normativa prevé un régimen extraordinario respecto a las disposiciones generales sobre jornada del artículo 34 ET. Este régimen es el que se recoge en el [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo](#), para la regulación de aquellos “sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran” (apartado 7 del artículo 34 ET).

En esos supuestos, se prevé la posibilidad de establecer **ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos**, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada.

Así, las jornadas especiales de trabajo deben su existencia a:

*“la necesidad de adaptar las normas generales a las **características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos, bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible** de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades **o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad** de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo pudiera entrañar un riesgo para aquéllos”. (Exposición de Motivos del Real Decreto 1561/1995).*

Los sectores y empleos con las mencionadas “*ampliaciones o limitaciones*” son:

- Con **ampliaciones** de jornada de trabajo:
 - ❖ Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios.
 - ❖ Trabajadores del campo.
 - ❖ Comercio y hostelería.
 - ❖ Transportes por carretera, ferroviario y aéreo.
 - ❖ Trabajo en el mar.
 - ❖ Trabajo a turnos, de puesta en marcha y cierre de los demás.
 - ❖ Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.
 - ❖ Trabajos con jornadas fraccionadas.

- Con **limitaciones** de la jornada de trabajo:
 - ❖ Trabajo en el campo, de nuevo.
 - ❖ Trabajos en el interior de minas.
 - ❖ Trabajos en construcción y obras públicas.
 - ❖ Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación.
 - ❖ Trabajo nocturno.

En el caso de las **ampliaciones** de jornada, se prevé, por ejemplo, que algunas puedan extenderse **incluso hasta las 12 horas de trabajo** (trabajadores agrícolas o guardias y vigilantes no ferroviarios).

Además, en el caso de los **transportes y del trabajo en el mar**, se contempla un régimen específico, que distingue el tiempo de trabajo **efectivo** (cuando el trabajador se encuentra a disposición del empresario ejerciendo su actividad) y el tiempo de **presencia** (cuando el trabajador se encuentra a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo). Estos trabajadores no pueden realizar una jornada diaria total superior a 12 horas, incluidas, en caso de realizarse, las horas extraordinarias. En lo relacionado con el tiempo de presencia, no pueden superarse las 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, siempre respetando los periodos de descanso entre jornadas.

En el **transporte**, dada la habitual frecuencia al recurso a distribuciones irregulares de la jornada, es común que en la negociación colectiva se prevea la posibilidad de una distribución irregular a lo largo del año, por lo que se establece a este respecto que la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores

móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral (o semestral, si así se prevé en convenio colectivo sectorial de ámbito estatal) ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

En cualquier caso, si los trabajadores móviles del transporte por carretera realizan sus funciones durante un horario nocturno (sin tener la consideración de "trabajador nocturno"), no pueden realizar jornadas de más de 10 horas.

Para el caso del **personal de vuelo**, su tiempo de trabajo máximo anual es de 2.000 horas, de las cuales el tiempo de vuelo no puede exceder de 900 horas.

En el supuesto de los **trabajadores del mar**, se establece que su jornada total diaria no puede ser superior a las 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

En segundo lugar, para los supuestos de **limitaciones** de jornada, se establecen restricciones a una hipotética prolongación de jornada en aquellos trabajos que, por sus especiales circunstancias de **exposición a riesgos, penosidad o insalubridad**, se prohíbe que se excedan, generalmente, las ocho horas diarias. Se trata de faenas en el campo que exijan un extraordinario esfuerzo físico, del trabajo en minas, del trabajo subterráneo en construcción y obras públicas, del trabajo en "cajones de aire comprimido" y del trabajo en cámaras frigoríficas.

2.3. Análisis de las horas pactadas, horas habitualmente realizadas y horas efectivas de trabajadores del sector privado que prestan servicios a tiempo completo.

De conformidad con los datos recogidos por la última **Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2023**, el número medio de **horas pactadas** por los trabajadores asalariados del sector privado contratados a jornada completa se sitúa en **39,5 horas**. Si tomamos en consideración los datos de **2013 -año posterior a la reforma laboral de 2012-** se observa una **disminución** puesto que en ese año la media de horas pactadas se situaba en 39,9 horas.

Atendiendo a los **sectores** de actividad:

- ❖ El número medio de horas pactadas en **Agricultura** es de **40,2 horas** -0,7 menos que en el año 2013-. En **Industria**, el número de horas pactadas es de **39,9 horas** -0,1 menos que en el año 2013-. Por su parte, en **Construcción** el número de horas pactadas es de **40 horas** -0,2 menos que en el año

2013-. Finalmente, en el sector **Servicios** el número de horas pactadas es de **39,2 horas** -0,5 menos que en el año 2013-.

- ❖ Asimismo, atendiendo a la serie histórica, se observa como en **casi todos los sectores** se ha producido una **reducción progresiva** del número de horas, con la sola excepción del sector de la Agricultura, en el que se produjo en el año 2021 un aumento de 0,2 horas. No obstante, en años posteriores se produjo una reducción de estas.

Por otro lado, el número medio de **horas habitualmente trabajadas** por los trabajadores asalariados del sector privado contratados a jornada completa se sitúa en **40 horas** -0,5 más de las horas pactadas-. Si tomamos en consideración los datos de **2013** se observa una **disminución** puesto que en ese año la media de horas habitualmente trabajadas se situaba en 41 horas.

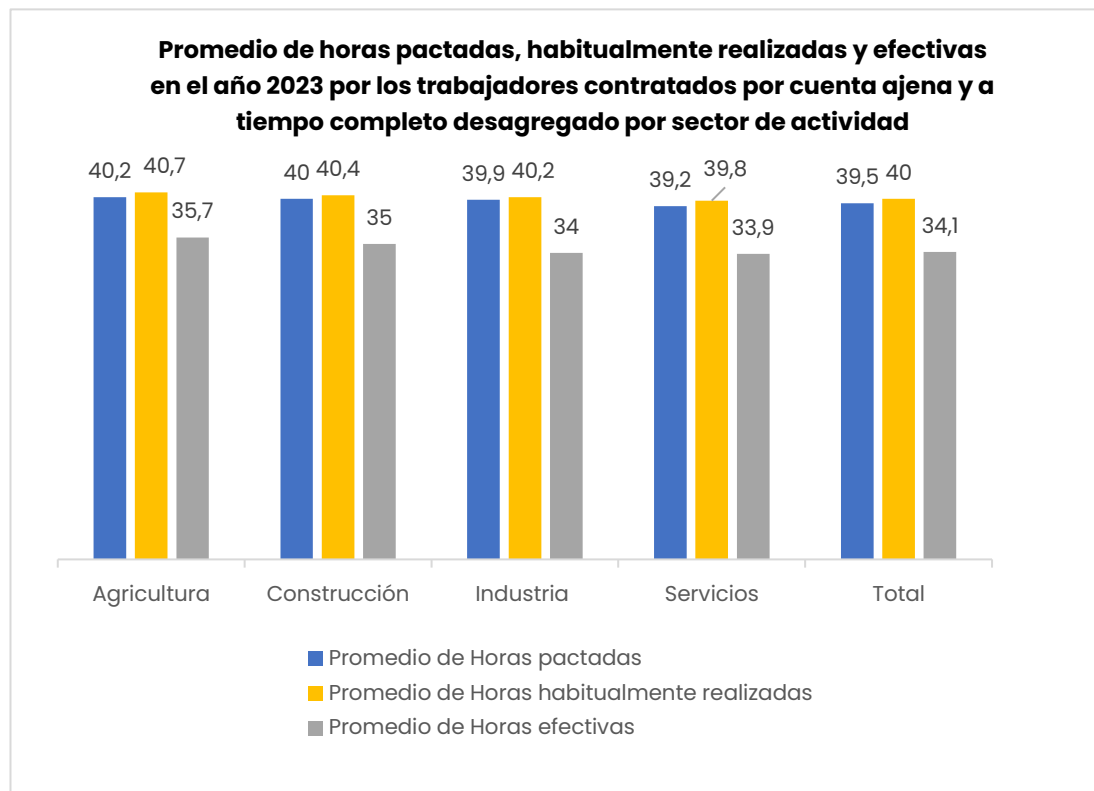
Atendiendo a los **sectores** de actividad:

- ❖ El número medio de horas habitualmente trabajadas en **Agricultura** es de **40,7 horas** -1,1 menos que en el año 2013-. En **Industria**, el número de horas habitualmente trabajadas es de **40,2 horas** -0,7 menos que en el año 2013-. En **Construcción** el número de horas habitualmente trabajadas es de **40,4 horas** -0,9 menos que en el año 2013-. Finalmente, en sector **Servicios** el número de horas habitualmente trabajadas es de **39,8 horas** -1,2 menos que en el año 2013-.
- ❖ Asimismo, se observa como en **todos los sectores** la media de horas habitualmente trabajadas es **superior a las pactadas**. En **Agricultura** es superior a las pactadas en **0,5 horas**. En **Industria**, el número de horas habitualmente trabajadas es superior a las pactadas en **0,3 más**. Por su parte, en **Construcción** el número de horas habitualmente trabajadas es superior a las pactadas en **0,4 más**. Por último, en el sector **Servicios** el número de horas habitualmente trabajadas es superior a las pactadas en **0,6 horas más**.

Finalmente, el número medio de **horas efectivas** realizadas por los trabajadores asalariados del sector privado contratados a jornada completa se sitúa en **34,1 horas** -5,4 menos de las horas pactadas y **5,9 menos de las horas habitualmente trabajadas**-. Si tomamos en consideración los datos de **2013** se observa una **disminución** puesto que en ese año la media de horas efectivas era de 36,9 horas.

Atendiendo a los **sectores** de actividad:

- ❖ El número medio de horas efectivas en **Agricultura** es de **35,7 horas** -2 menos que en el año 2013-. En **Industria**, el número de horas efectivas es de **34 horas** -2,3 menos que en el año 2013-. Por su parte, en **Construcción** es de **35 horas** -2,3 menos que en el año 2013-. Finalmente, en sector **Servicios** el número de horas efectivas es de **33,9 horas** -3,1 menos que en el año 2013-.
- ❖ Por último, se observa como **en todos los sectores** el número medio de horas efectivas es **inferior** a las **pactadas** y a las **habitualmente trabajadas**. En **Agricultura** es inferior a las **pactadas -4,5 horas menos-** y a las **habitualmente realizadas -5 horas menos-**. En **Industria**, el número de horas efectivas es inferior a las **pactadas -5,8 horas menos-** y a las **habitualmente trabajadas -6,2 horas menos-**. Por su parte, en **Construcción** el número de horas efectivas es inferior a las **pactadas -5 horas menos-** y a las **habitualmente trabajadas -5,4 horas menos-**. Finalmente, en sector **Servicios** el número de horas efectivas es inferior a las **pactadas -5,3 horas menos-** y a las **habitualmente trabajadas -5,9 horas menos-**.



3. JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS EN EUROPA.

Bélgica ha implementado un sistema² de 40 horas semanales de trabajo, que pueden ser distribuidas en **4 días laborables**, de manera que se pueden trabajar hasta 9,5 horas al día, ampliables a 10 horas, previo acuerdo entre empresa y sindicatos. Sin reducción salarial.

Reino Unido implantó recientemente un **proyecto piloto**, promovido por la **Plataforma 4 Day Week UK**³, por el cual se instauraba temporalmente en algunas empresas una jornada laboral de **4 días semanales sin reducción salarial**. Tras la finalización de dicha prueba, el 92% de las empresas del proyecto acabaron instaurando finalmente la jornada laboral de 4 días a la semana. Tenían una semana laboral de 8 horas al día/5 días a la semana.

Adicionalmente, algunos de los datos que se pudieron extraer a partir de este proyecto piloto fueron:

- ❖ En relación con años anteriores, las empresas aumentaron sus ingresos medios en un 35%.
- ❖ Reducción en un 57% del número de bajas.
- ❖ El 90% de los trabajadores quisieron continuar con la jornada de 4 días.
- ❖ El 71% de los empleados señalaron haber reducido sus niveles de estrés.
- ❖ El tiempo que los trabajadores hombres (27%) pudieron dedicar al cuidado de sus hijos/as aumentó más del doble que el de las trabajadoras mujeres (13%).

Francia tiene como **jornada estándar de 35 horas semanales**, si bien según se establece en la Ley relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales⁴, **es en la empresa** donde se deberán negociar las cuestiones **de organización del tiempo de trabajo** y no a nivel sectorial.

² Servicio público federal de empleo, trabajo y diálogo social <https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos#:~:text=la%20dur%C3%A9e%20du%20travail%20est,des%20jours%20f%C3%A9ri%C3%A9s%20est%20re spect%C3%A9.>

³ Acceso a los resultados del proyecto piloto de la semana de 4 días en Reino Unido <https://www.4dayweek.com/uk-pilot-results>

⁴ Artículo 2. Ley francesa nº 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales.

Alemania establece en su **ley de horas de trabajo**⁵ que la jornada laboral ordinaria a tiempo completo de los trabajadores no podrá exceder de ocho horas. Solo puede ampliarse hasta diez horas si no se supera una media de ocho horas por día laborable en un plazo de seis meses naturales o en un plazo de 24 semanas.

En los últimos **cincuenta años**, las horas de trabajo anuales en Alemania **disminuyeron casi un 60%** (de 3.284 horas en 1870 a 1.354 horas en 2017).⁶

No obstante, **como proyecto para el 2024, la Universidad de Münster coordina un estudio piloto** para evaluar la semana de cuatro días. **El sistema se llama 100-80-100**⁷, porque busca mantener el sueldo de los empleados al 100%, reducir la jornada laboral al 80% y lograr una productividad del 100%, es decir, igual carga de trabajo con menor jornada laboral. El estudio durará seis meses, entre febrero y agosto del 2024, y unas 50 empresas alemanas se han apuntado para participar.

Portugal está llevando a cabo también un **proyecto piloto** para aplicar una **jornada laboral de 4 días a la semana, sin reducción de sueldo**, pero con reducción del número de horas trabajadas⁸.

Luxemburgo, el debate sobre la reducción de la jornada laboral se ha iniciado a raíz del proyecto de jornada de 4 días iniciado en Bélgica. Por ello **el Ministerio de Trabajo y Empleo de Luxemburgo** tiene previsto iniciar un **estudio** sobre la posibilidad de aplicar una **reducción de la jornada laboral**. Los sindicatos y las empresas participarán en el debate.

En **Rumanía**, hay un **proyecto de ley** en el Parlamento que introduce **una semana laboral de 4 días**, aunque no se ha debatido con los interlocutores sociales ni en un entorno tripartito.

La reducción de la jornada laboral es un tema que se está debatiendo en **Dinamarca**, pero **sólo** entre los interlocutores sociales que **representan** a los grupos de **trabajadores de alta cualificación** como abogados, economistas y a los trabajadores de oficina en general. En cada caso, la **reducción de la jornada** laboral conllevaría una **reducción salarial**.

⁵ Ley de Horas de Trabajo de 6 de junio de 1994 (Gaceta de Leyes Federales I, p. 1170, 1171), modificada en último lugar por el artículo 6 de la Ley de 22 de diciembre de 2020 (Gaceta de Leyes Federales I, p. 3334)

⁶ Our World in Data.

⁷ <https://www.rtve.es/noticias/20220605/jornada-laboral-cuatro-dias-paises-mundo/2357530.shtml>

⁸ <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=semana-de-quatro-dias-tudo-o-que-precisa-de-saber>

Además de lo anterior, en otros países como **Polonia, Bulgaria, Italia, Estonia, Chipre, Grecia o Irlanda** existe debate sobre la jornada de 4 días, incluso algunas empresas en esos países están aplicando de manera experimental este tipo de jornada.

4. PROYECTOS PILOTO DE JORNADA DE 4 DÍAS REALIZADOS EN ESPAÑA.

En España, se han puesto en marcha **dos proyectos piloto** que tienen por objetivo observar los efectos que la jornada de cuatro días puede tener para empresas y trabajadores.

- En el **sector industrial**, se publicó una Orden⁹ **para la posible percepción de una subvención** por parte de las empresas que se comprometen a reducir, durante dos años, su jornada laboral semanal ordinaria a tiempo completo, **sin merma salarial**¹⁰.

En concreto, estas **subvenciones están destinadas** a sociedades que tengan consideración de **pequeñas y medianas empresas**, que no formen parte del sector público y que desarrollen una **actividad industrial**.

Las **ayudas** están **condicionadas** al cumplimiento de las siguientes **obligaciones**:

- ❖ **Reducir la jornada** laboral ordinaria a tiempo completo en, **al menos, un 10%** durante un mínimo de dos años para empleados indefinidos a tiempo completo.
- ❖ Las empresas deben asegurar que **la reducción** de la jornada **no afectará** a **las retribuciones** salariales correspondientes al 100% de la jornada laboral.
- ❖ Se deberá reflejar el número de personas trabajadoras afectadas por el proyecto desagregado por sexo, garantizando que el **porcentaje de mujeres no** tenga una **desviación superior al 10%**.
- ❖ Afectar a un **mínimo del 30% de la plantilla** para empresas con hasta 20 trabajadores o al menos al 25% para aquellas con entre 21 y 249 trabajadores.

⁹ Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral

¹⁰ Resolución de 11 de abril de 2023, de la Fundación EOI, F.S.P. por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de ayudas dirigidas al impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral.

- ❖ **Implementar medidas** organizativas o formativas para **mejorar la productividad** durante todo el proyecto.
 - ❖ Establecer **indicadores** para **medir** la mejora de la **productividad**, de tal forma que los mismos puedan ser evaluados periódicamente.
 - ❖ **Los proyectos** deben ser **acordados** con la **representación legal de los trabajadores** o, en su ausencia, con las organizaciones sindicales más representativas del sector o una comisión negociadora elegida por los empleados. Debe crearse también una comisión de seguimiento.
- Por otro lado, el **Ayuntamiento de Valencia** inició un proyecto a través del cual concede subvenciones a **las empresas** que apliquen la jornada laboral de cuatro días.

En este caso, la jornada de trabajo deberá verse **reducida en un 20% o**, en el caso de que ya tuviese implantada una jornada semanal inferior a las 40 horas, **el compromiso empresarial será de reducción a 32 horas semanales**, todo ello **sin reducción salarial**¹¹.

Las **ayudas** están **condicionadas** al cumplimiento de las siguientes **obligaciones adicionales**:

- ❖ El compromiso afectará a un **porcentaje mínimo de empleados**, variando según el tamaño de la empresa.
- ❖ Las empresas deben **elaborar un Plan de Reducción de la Jornada y Mejora de la Productividad** que incluya indicadores y medidas para optimizar el tiempo de trabajo.
- ❖ El proyecto debe realizarse con **acuerdo de la representación legal de los trabajadores** o, en su ausencia, con las organizaciones sindicales más representativas.
- ❖ Compromiso de colaboración con la **autoridad** para la **evaluación y seguimiento** del programa.
- ❖ Acreditación de **contar con un Plan de Igualdad registrado** por la Autoridad Laboral, independientemente del tamaño de la empresa.

¹¹ https://cindi.gva.es/es/novedades/-/asset_publisher/68mT7WMwvnKp/content/orden-7-2022-de-16-de-junio-por-la-que-se-aprueban-las-bases-reguladoras-del-programa-de-ayudas-para-el-establecimiento-de-incentivos-a-la-reducci%25C3%25B3n-de-la-jornada-laboral-a-cuatro-d%25C3%25ADas-o-treinta-y-dos-horas-semanales-y-a-la-mejora-de-la-producti/21189?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_68mT7WMwvnKp_assetEntryId=361827220

5. OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA LAS EMPRESAS.

- Hacer **más atractivas las condiciones de trabajo**, y así **aumentar la cobertura de puestos**, especialmente en los sectores que encuentran mayores dificultades en la cobertura de vacantes.
- **Reorganización** de la estructura de procesos y un perfeccionamiento de las soluciones tecnológicas utilizadas en la empresa, con el objeto de **mejorar la productividad**.
- Fomentar **la cultura de sostenibilidad medioambiental**.
- La nueva organización del trabajo implicará **dificultades adicionales** para a las empresas, relacionados con la **organización productiva**.
- **Posible Incremento de los costes empresariales** en el caso de que se estableciese una jornada semanal de menos horas de trabajo sin reducción salarial. Justamente, un organismo de investigación independiente austríaco (*ECO-Austria*) ha concluido que una reducción de las horas de trabajo semanales (sin reducción salarial correlativa) implicaría una reducción de hasta un 8,9% de su PIB nacional, de forma que no conduciría en ningún caso a un incremento de la tasa de empleo.
- **Riesgo de deslocalización de empresas**, que podrían barajar desplazar sus sedes a otros países (incluso, fuera de Europa) que les garanticen menores costes de oportunidad.
- Riesgo **de pérdida de clientes** por la **imposibilidad de acceso a los servicios prestados** por la empresa durante uno de los días tradicionalmente establecido como día de trabajo.
- La jornada de cuatro días **podría suponer una profusa reformulación del marco legal de la jornada de trabajo** en España, pues supondría reformar tanto la normativa de la jornada ordinaria, como muy singularmente la regulación de las jornadas especiales, cuyo régimen está marcado por la propia naturaleza y necesidades de la actividad productiva a la que afecta.
- Los estudios concluyen que la jornada de cuatro días suele tener incidencia en la **disminución de la utilización de permisos y bajas laborales**.