



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Experiencias en la reducción
del tiempo de trabajo

Consolación Rodríguez Alba

Jornada laboral:
la evolución en Francia

Daniel Jesús Solana Gázquez

La regulación de la duración de la jornada
laboral máxima
en Bélgica y Luxemburgo, y su avance
hacia la Jornada laboral de cuatro días

M.^a Gloria Redondo Rincón

Planteamiento
de la cuestión relativa
a la reducción de jornada laboral
sin pérdida de retribución
en Países Bajos

Esther Vaquero Gutiérrez

Un enfoque actual de la jornada laboral
en el modelo danés:
flexibilidad y productividad

Antonio Solesio Jofre de Villegas

Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo

Actualidad Normativa

Ministros de Trabajo
de la UE aprueban
en Bruselas la
directiva de trabajo
en plataformas
digitales impulsada
por Díaz.

El Consejo de la
Productividad
realizará análisis
para impulsar la
competitividad
y productividad
de la economía
española.



SUBSECRETARÍA
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Num.264 | Abril 2024



Equipo Editorial

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
Subsecretaría
Secretaría General Técnica



Las opiniones contenidas en los artículos e informes publicados en la revista corresponden a sus respectivos autores y no necesariamente coinciden con los criterios del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su inclusión responde al interés por ofrecer a los lectores de la revista la información internacional más variada posible en materia laboral y social.

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
(sgpublic@mites.gob.es)

Consolación Rodríguez Alba

Secretaría General Técnica
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Jaime Iglesias Sánchez Cervera

Subdirector General de Relaciones Internacionales Sociolaborales.
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Jose Antonio Fernández Mahillo

Subdirector General de Informes, Recursos y Publicaciones
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Lucía Ortiz Sanz

Vocal Asesora. Secretaría General Técnica
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Blanca Cano Sánchez

Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Reino Unido
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Diseño y maquetación

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Las imágenes de fondo de la portada y contraportada, de esta página de créditos y la del sumario, así como las que ilustran los artículos han sido extraídas de [Pixabay](#) de los fotógrafos y artistas digitales: [STOKPIC](#), [BBFOTOJ](#), [COFFEEKAI](#), [STARTUPSTOCKPHOTOS](#), [ELIAS](#), [NATTANAN KANCHANAPRAT](#), [LAURA MONTAGNANI](#), [NONAME_13](#), [AYMANE JDIDI](#).

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
(sgpublic@mites.gob.es)

NIPO: 117-20-016-1

Catálogo General de Publicaciones del Estado:

<https://cpage.mpr.gob.es>



SUMARIO

EDITORIAL

4

Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo
Elaborado por: Consolación Rodríguez Alba

5

Jornada laboral: la evolución en Francia
Elaborado por: Daniel Jesús Solana Gázquez

11

La regulación de la duración de la jornada laboral máxima en Bélgica y Luxemburgo y su avance hacia la Jornada laboral de cuatro días
Elaborado por: M.ª Gloria Redondo Rincón

21

Planteamiento de la cuestión relativa a la reducción de jornada laboral sin pérdida de retribución en Países Bajos
Elaborado por: Esther Vaquero Gutiérrez

30

Un enfoque actual de la jornada laboral en el modelo danés: flexibilidad y productividad
Elaborado por: Antonio Solesio Jofre de Villegas

ACTUALIDAD NORMATIVA

38

Ministros de Trabajo de la UE aprueban en Bruselas la directiva de trabajo en plataformas digitales impulsada por Díaz

39

El Consejo de la Productividad realizará análisis para impulsar la competitividad y productividad de la economía española



EXPERIENCIAS EN LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Hablar de tiempo de trabajo a nivel nacional y a nivel comunitario se nos antoja un debate necesario.

De tiempo de trabajo y no solo de jornada, porque la pauta, patrón o distribución del tiempo de trabajo es uno de entre varios aspectos que hay que reconsiderar.

El tiempo de trabajo y la jornada como un factor de certeza.

Los cambios en la organización, los medios y el espacio físico habitual de la prestación de servicios deben ir acompañados de los necesarios ajustes en el modelo clásico o habitual de la jornada.

El tiempo de trabajo como un factor de conciliación.

La necesidad de incorporar la flexibilidad en doble sentido, a fin de garantizar no solo el acomodo a las necesidades productivas de las empresas sino también la atención, sin perjuicios profesionales ni pérdidas retributivas, de las responsabilidades de cuidado.

El tiempo como factor de salud de las personas trabajadoras.

Y es que no debemos olvidar que el tiempo de trabajo, su consideración y sus límites es asunto entendido como materia de seguridad y salud en el trabajo, de ahí su aplicación casi universal a todos los sujetos y a todos los sectores.

La disponibilidad permanente, los cambios, la imprevisibilidad, la extrema vulnerabilidad de los trabajadores más precarios por ser temporales, por pertenecer a determinados sectores o por tratarse de personas trabajadoras de subcontratas o de empresas de trabajo temporal, son elementos directa y causalmente vinculados con la salud laboral.

El tiempo como medida de cambio del valor del trabajo.

De ahí la importancia de establecer medios instrumentales como el registro horario, que no es una obligación discrecional, ni depende del sector de actividad, sino que se vincula con aspectos tan esenciales como el derecho al descanso, la percepción de un salario adecuado que garantice

el valor real de lo trabajado y al disfrute de unas condiciones justas en un entorno de trabajo seguro y saludable.

El tiempo es, por tanto, un factor esencial para asegurar condiciones dignas y justas, porque la cesión que hacen las personas trabajadoras en términos de ajenidad y dependencia no es ni tiene por qué ser equivalente a precariedad, vulnerabilidad o falta de control.

Pero hay más. La digitalización, la introducción de nuevos medios técnicos, la rapidez en el intercambio de información rediseña un nuevo concepto y exigencia de la productividad en las empresas.

No son más competitivas las empresas por razón de un mayor número de horas sino por la eficiencia en el trabajo y por la mayor y mejor formación de las personas trabajadoras.

No es posible debatir o cuestionar cambios que se nos antojan inevitables y no entender al tiempo que los factores que determinan la productividad han cambiado también de manera inevitable.

Es más, esa triple transición verde, demográfica y digital también se entiende en términos de jornada y tiempo de trabajo. Menor contaminación y mejor aprovechamiento de los recursos, más y mejor tiempo para atender las cargas familiares, más y mejor diseño de los sistemas de producción con una integración de los medios tecnológicos que debe traducirse en menos horas de trabajo.

Asegurar, por tanto, más allá de la plena autonomía de los agentes sociales, un marco temporal distinto y novedoso, no solo es una cuestión de justicia, sino el resultado de una pluralidad de factores que nos obligan a reconsiderar cual es el cantidad necesaria y adecuada de horas de trabajo, su reparto y sus efectos sobre la creación de empleo.

España ha abierto un debate necesario e ineludible que cuestiona la sostenibilidad y permanencia de los modelos vigentes, ahora con los agentes sociales, más adelante a nivel comunitario si seguimos entendiendo necesario una Europa que no puede ser sino una Europa más social e inclusiva.

Consolación Rodríguez Alba

Secretaria General Técnica
Ministerio de Trabajo y Economía Social



JORNADA LABORAL: LA EVOLUCIÓN EN FRANCIA

Si se hiciera una consulta informal entre ciudadanos sobre cuáles son las jornadas laborales en el mundo, estaríamos casi seguros de que, probablemente, una de las más populares o destacada sería la de las 35 horas semanales francesa. Adelantándonos a las conclusiones de este artículo, podemos ir destacando, que sin lugar a duda **la jornada 35 horas forma parte del “patrimonio francés”, siendo una “embajadora” de los principios fundamentales de la sociedad francesa**, casi equiparable a los históricamente vinculados a la revolución francesa y pilares de la actual república francesa: “Libertad, Igualdad, Fraternidad”.



Han pasado más de dos décadas desde que se activó la semana laboral de 35 horas en Francia y la percepción de los ciudadanos es que esas 35 horas actúan como una referencia sobre la que se articula la jornada laboral, un umbral sobre el que computar las horas extras o días de descanso dependiendo del sector profesional.

La mayoría de los países que pertenecen a la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) tienen una jornada estándar de trabajo de 40 horas semanales. Se observa que, pese a que algunos de estos países mantienen 40 horas por semana en sus legislaciones, la jornada real que cumplen los trabajadores en países europeos se ha reducido en los últimos años. El tiempo promedio de trabajo es de 37.5 horas semanales. **De acuerdo con las experiencias internacionales y las**

recomendaciones de la OIT, jornadas laborales más cortas tiene efectos positivos en la salud mental de los trabajadores, el desarrollo creativo y la productividad por empleado.

En Francia, cuando se habla de la reforma de la semana laboral de 35 horas, se refiere a una reforma que abarcó varios aspectos y que como se indicará más adelante, fue iniciada en el año 2000 comprendiendo:

1. La reducción de la semana laboral legal.
2. El cómputo anual de la jornada laboral.
3. La reducción de las cotizaciones sociales de las empresas.
4. La jornada laboral fija.
5. La reorganización de la producción.

En concreto, **“la reducción a la jornada laboral de 35 horas sin reducción salarial”, fue una medida promovida por Martine Aubry —Ministra de Empleo y Solidaridad bajo el gobierno del Primer Ministro Lionel Jospin— en el año 2000** pasando a ser de aplicación obligatoria desde el 1 de enero de ese año para las empresas de más de 20 trabajadores, y obligatoria para todas las empresas a partir del 1 de enero de 2002. Esta medida daba continuidad a las reformas previas acometidas en Francia al respecto de la reducción de la semana laboral legal, cuya evolución había sido la siguiente:

- En 1848, el tiempo de trabajo legal en Francia era 48 horas semanales.
- En 1936 pasa a ser 40 horas semanales.
- En 1982 pasa a ser 39 horas semanales.
- En 1982, un acuerdo paritario de la industria metalúrgica preveía el paso a 33 horas 36 minutos para las instalaciones de fuego continuo.
- En 1996, el en su momento Diputado y Vicepresidente de la Asamblea Nacional francesa, Gilles de Robien, introduce una ley facultativa, la denominada “ley Robien”, sobre la ordenación del tiempo de trabajo, que facilita los acuerdos colectivos sobre la jornada laboral y la creación de empleos en base al concepto “**TODOS GANADORES**”, para ello ofrecía a

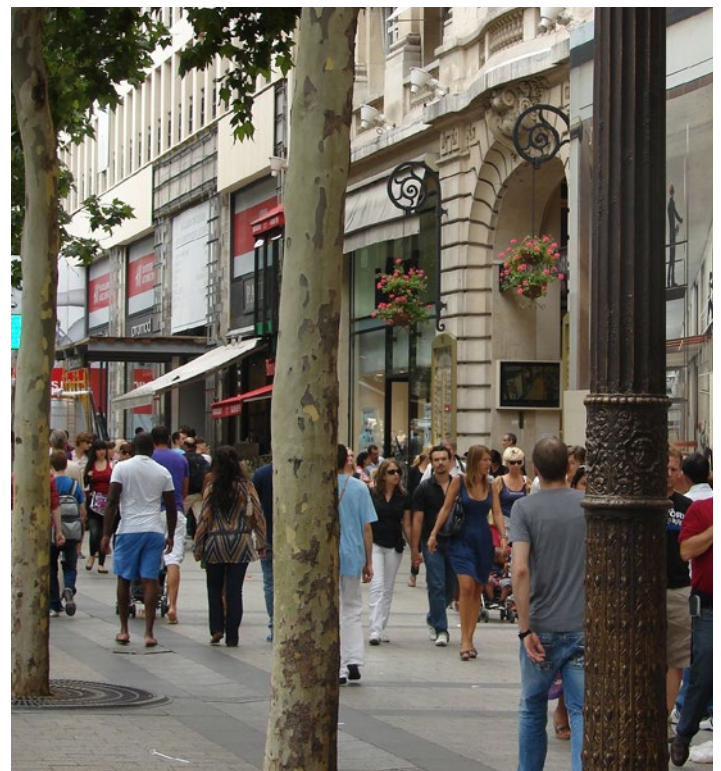
las empresas ayudas para incitarlas a utilizar la fórmula, de en torno a un 10 % menos de cotizaciones sociales a cambio de un mínimo de un 10 % más de contratación. Abogaba por tanto por importantes subvenciones para reducciones significativas del tiempo de trabajo asociadas a la creación proporcional de empleo. Según el economista y político Pierre Larroutourou —ideólogo de la semana laboral de 4 jornadas¹ para la promoción de la contratación en Francia y que pudo probar gracias a la flexibilidad que otorgaba la Ley Robien—, unas 400 empresas se beneficiaron de esta ley entre 1996 y 1998.

Por consiguiente, bajo el gobierno del Primer Ministro Lionel Jospin, se produjo la reforma más mediática que condujo a la “semana laboral de 35 horas”, dando lugar a las famosas “leyes Aubry”. En concreto, dicha reforma se sustentó en dos leyes que fijaron la semana laboral legal para un empleado a tiempo completo en 35 horas semanales en lugar de las 39 horas anteriores, dicha modificación se producía a cambio de una mayor flexibilidad en los horarios laborales:

- **Ley Aubry I o Ley de Orientación Relativa a la Reducción del Tiempo de Trabajo, aprobada en 1998** (Ley nº 98-461 de 13 de junio de 1998), destinada a preparar el terreno para la materialización de la nueva jornada e informar a los empresarios. Esta ley anunciaba 35 horas semanales para grandes empresas en 2000 y para las pequeñas empresas de menos de 20 trabajadores en 2002 junto a una serie de incentivos financieros para reducciones inmediatas de las horas trabajadas, entre otras medidas.
- **Ley Aubry II o Ley Relativa a la Reducción Negociada del Tiempo de Trabajo, aprobada en 2000** (Ley nº 2000-37 de 19 de enero de 2000) para establecer las normas de la transición a la semana laboral de 35 horas. Esta norma confirmaba la referencia de semana laboral de 35 horas, las reducciones fiscales sociales permanentes para empresas que apliquen un acuerdo de 35 horas semanales (empleos cerca del salario mínimo) y los plazos para el paso a las 35 horas dependiendo del tamaño de la empresa, entre otras medidas.

El plan consistía en **reducir la semana laboral de 39 a 35 horas. En la práctica, los empleados podían seguir trabajando 39 horas, pero algunas de las horas extra que trabajaban (4 horas semanales) se acumulaban para utilizarlas en forma de medio día o día completo libre** (en francés, este mecanismo o dispositivo se denomina Réduction du temps de travail “RTT”², en la medida en que la semana laboral legal está fijada en 35 horas, todas las horas trabajadas por encima de esta cifra se consideran horas extraordinarias). **En cualquier caso, el número máximo de horas trabajadas en un año era de 1 600. Esta cifra aumentó a 1 607 horas anuales en 2005, tras la introducción de la llamada “jornada de solidaridad”.**

La semana laboral de 35 horas se introdujo caso por caso, dando lugar a discusiones y negociaciones (a veces complejas) entre la dirección y los empleados. **El objetivo principal de la semana laboral de 35 horas era repartir el trabajo como parte de la lucha contra el desempleo.**



1 [Semaine de 4 jours : ce qu'il faut savoir - Pierre Larroutourou \(pierre-larroutourou.eu\)](#)

2 [Réduction du temps de travail \(RTT\) | Service-Public.fr](#)



Hay que destacar que, **en el marco de la transición a la semana laboral de 35 horas, la ley no modificó las normas que regulaban el salario mínimo interprofesional (SMIC), que seguía definiéndose sobre la base de una tarifa horaria**³. Dado que el SMIC es una tarifa horaria, la reducción de la semana laboral legal de 39 a 35 horas habría supuesto una reducción del SMIC mensual. Por ello, **la ley Aubry II introdujo una garantía de remuneración mensual, en francés denominada “garantie mensuelle de rémunération” (GMR)**⁴ **para los asalariados remunerados sobre la base del SMIC, destinada a mantener su remuneración al nivel alcanzado en el momento de la reducción de la semana laboral a 35 horas.** Concretamente, su artículo 32 estableció el principio de una garantía de mantenimiento y aumento del poder adquisitivo de los asalariados que percibían el salario mínimo cuando se redujo la jornada laboral. Estos asalariados se beneficiaron de una garantía de remuneración mensual que se revalorizaba cada año en función de la evolución de los precios al consumo y de la mitad del incremento del salario base mensual de los trabajadores manuales.

Así pues, este mecanismo de convergencia se basó en un aumento de los distintos salarios mínimos, con un aumento del SMIC por hora del 11,4% en términos reales durante el periodo. Esta garantía se proporcionaba mediante el pago de un “complemento salarial diferencial” que se añadía al nuevo salario base reconstituido en función de las nuevas horas de trabajo. En la fecha de la reducción de la jornada laboral, equivalía a la diferencia entre el “antiguo” salario mínimo mensual (basado en 39 horas) y el “nuevo” salario mínimo mensual (basado

en 35 horas o más). Este mecanismo tenía carácter temporal ya que se estipuló que esta garantía quedase “sin efecto a más tardar el 1 de julio de 2005”. Posteriormente, se modificó el anteriormente mencionado artículo 32, con el objeto de armonizar, a partir del 1 de julio de 2005, los distintos salarios mínimos mensuales existentes desde la introducción del sistema de remuneración mensual garantizada. Se estipuló, por tanto:

- El fin de la creación de nuevas garantías de remuneración mensual a partir del 1 de julio de 2002.
- La revisión de las condiciones de reevaluación de las garantías de remuneración mensual existentes para que convergieran progresivamente, el 1 de julio de 2005, a un único nivel de la garantía de remuneración mensual que se reevaluaría lo largo del periodo únicamente en función de la evolución de los precios al consumo.
- La modificación transitoria de las normas de reevaluación del SMIC horario.

Tras las leyes Aubry se destacan los siguientes hitos legislativos, que en ningún caso han variado pero sí han añadido matices y excepciones al planteamiento de que la semana laboral francesa es de 35 horas —artículo L3121-27⁵ del Código de Trabajo francés— o equivalente a 1 607 horas anuales, considerando que las disposiciones convencionales —convenio colectivo, acuerdo de rama, de empresa o de establecimiento aplicables en derecho laboral— pueden prever una semana laboral de más o menos de 35 horas.

En el periodo 2003-2004 bajo el mandato del Primer Ministro François Fillon se procedió a realizarse una **reducción permanente de los impuestos sociales para todas las empresas, y además, el contingente de horas extraordinarias se amplía a 220.**

3 El 1 de enero de 2024, el salario mínimo ascendió a 1.766,92 euros brutos al mes — 11,65 €/hora- (o 1.398,69 euros netos mensuales — 9,22 €/hora-) considerando una jornada laboral semanal de 35 horas. Tal y como se especifica en el decreto publicado en el Journal officiel el 21 de diciembre de 2023. [Salaire minimum -Le Smic est revalorisé de 1,13 % au 1er janvier 2024 | Service-Public.fr](#)

4 [Définition - Garantie mensuelle de rémunération | Insee](#)

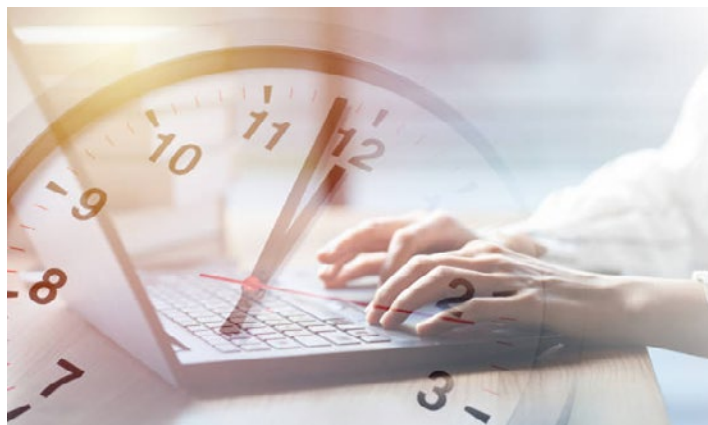
5 <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l3121-27>



En 2007, La ley de Sarkozy “trabajar más para ganar más”⁶ —TEPA por sus siglas en francés: Travail, Emploi, Pouvoir d’Achat —, promovió una bonificación del 25 % por horas extraordinarias que son aquellas que superen las 1 607 horas al año —equivalentes la semana laboral de 35 horas—. También promovió la exención del impuesto sobre la renta y las cotizaciones sociales de los trabajadores por el pago de horas extraordinarias y recortes de las cotizaciones sociales de los empresarios.

En 2012, en el Presupuesto 2012 corregido se incluyó la supresión de la exención del pago de las horas extraordinarias y de las reducciones de las cotizaciones sociales excepto para el supuesto de empresas con 19 o menos trabajadores.

En la actualidad, por tanto, Francia sigue considerando la semana laboral de 35 horas como referencia para los contratados a tiempo completo. Eso no significa que sea la jornada de todos los trabajadores en Francia, es el marco de referencia, pero condicionado a las disposiciones convencionales que se recojan en los convenios colectivos, etc. las cuales pueden considerar que el tiempo de trabajo sea de más o menos de 35 horas semanales. Esta referencia, se computa anualmente como 1 607 horas al introducirse una jornada de solidaridad; y eso conlleva que un trabajador pueda superar esas horas anuales, las cuales serán computadas como horas extras, vacaciones o jornadas libres. Hay que destacar que los trabajadores considerados



como cuadros directivos están excepcionados del tiempo de trabajo legal (tienen responsabilidad, son autónomos en la toma de decisiones y tienen remuneración entre las más altas de la empresa).

CONCLUSIONES

Francia y su semana laboral de 35 horas ha sido centro de estudios, artículos y mucha producción académica, si bien **no se puede concretar una opinión uniforme y clara sobre los impactos y conclusiones que se pueden desprender de su puesta en marcha**. Sacar conclusiones sobre estos cambios es complejo considerando las numerosas excepciones existentes en distintos sectores económicos (sector público, sector agrícola, supermercados, etc.), los acuerdos entre empleadores y empleados, las jornadas efectivas, las excepciones para los cuadros directivos, el computo de horas extraordinarias, etc.

No hay acuerdo en determinar cifras concretas, pero se puede concluir que de forma más o menos intensa tuvo un impacto no negativo según el autor que se referencie. Todos parecen converger en que, en menor o mayor escala, mejoró calidad de la conciliación y se desprende el pensamiento de que, aunque las 35 horas semanales como tal no son una realidad mayoritaria, sí es cierto que forma parte de los derechos y mejoras sociales francesas que son ejemplares para el resto de los países, ayudando a mantener la singularidad francesa como una seña de identidad propia y genuina.

Si se realiza una aproximación a la productividad laboral francesa entre 1975 y 2022 no se puede concluir un impacto en ningún sentido de la reducción de la jornada semanal y dada la variedad de desarrollos normativos y ajustes acaecidos, **el extraer un resultado causa-efecto no es claro ni queda contrastado**.

Tras casi 25 años de la semana laboral de 35 horas en Francia, lo que está claro para los trabajadores franceses, es que esas 35 horas semanales son un marco de referencia, el umbral en donde comienzan a contabilizar dependiendo del sector, empresa, etc., las horas extras o las jornadas de descanso, ya que lo habitual es que

6 Norma disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000278649>



haya muchos franceses que trabajan más de 35 horas cada semana con compensación (jornada legal y jornada real). **Algunas ideas y enseñanzas que se vislumbran en tan prolija y variada revisión tras estas décadas de experiencia con las 35 horas semanales son:**

Entre los diferentes y amplios artículos en prensa y medios, se puede extraer que la **idea de mejor reparto del trabajo y la teoría de creación de muchos empleos**, como consecuencia de aplicar la reducción de la jornada laboral, no están claramente acreditadas. Los **defensores más convencidos llegaron a hablar de dos millones de potenciales nuevas contrataciones**, pero el servicio de estadísticas del **Ministerio de Trabajo francés cifró el impacto en 350 000 empleos**. En lo que coinciden todos, incluyendo a Economistas de todas las tendencias, es que **esa contratación extra se atribuye principalmente a la baja de las cotizaciones que acompañó a la reducción de jornada**.

El **cómputo anual para el cálculo de las horas y la flexibilidad en la organización del trabajo produjo efectos dispares en los dos extremos de la población laboral**. Los cuadros y las profesiones liberales siguieron trabajando jornadas mucho más largas y transformaron las 35 horas en 10 días de vacaciones extra, una mejora tangible. En el otro extremo, en puestos menos cualificados o sin responsabilidades directivas, los efectos fueron en general poco beneficiosos. Por ejemplo, personal cajero en el sector de la distribución, no ganó días extra de vacaciones sino mañanas o tardes de días laborables cuando hay pocos clientes, lo cual no les permitía aprovecharlas al ser ajustes puntuales y habitualmente no encajando con las cuestiones personales o familiares (p.ej: calendario escolar, vacaciones del resto de la unidad familiar, etc.).

En el ámbito económico y laboral, destacan las siguientes conclusiones a modo de muestra entre la variedad de estudios y aproximaciones, aunque convergen en la consideración de que la reducción de costes laborales ha sido instrumento para compensar posibles impactos negativos y fortalecer el establecimiento de la jornada semanal de 35 horas:

Fabrice Gilles⁷ concluyó en el año **2015 que la implementación de la semana laboral de 35 horas en Francia no indujo ninguna reducción en el tiempo de operación del capital, con lo que concluyó que las empresas aumentaron el trabajo por turnos** para compensar la disminución de las horas de trabajo mediante la consideración de un índice de turnos con relación al costo de operación de capital.

Marcello M. Estevão y Filipa Sá⁸ analizaron en **2008** las diferencias entre los empleados de las empresas grandes y pequeñas antes y después de la ley, encontrando que el **empleo visto de manera agregada no se vio afectado, pero aumentó la rotación laboral** ya que las empresas despidieron a los trabajadores que se volvieron más costosos. A través de **una encuesta se reveló que el impacto de la ley en el bienestar fue distinto entre grupos de trabajadores, con beneficios en la conciliación y efectos positivos en términos de igualdad de género y efectos negativos en el bienestar de los gerentes y cuadros directivos**; lo que los autores interpretan como causa de la carga administrativa de la ley y su aplicación.

A los pocos años de la aplicación, en concreto en **2006**, Anders Hayden⁹ **realizó una evaluación positiva, indicando que la mayoría de los empleados sujetos a las 35 horas tuvieron mejoras en la calidad de vida**, aunque algunos de ellos declararon moderación salarial, mayor variabilidad de los horarios e intensificación del trabajo como efectos negativos, en especial a los de menor remuneración y cualificación. Junto a lo anterior, destacaba que **a pesar de ser una**

7 Gilles, F. (2015). Evaluating the Impact of a Working Time Regulation on Capital Operating Time: The French 35-hour Work Week Experience. *Scottish Journal of Political Economy*, 62(2), 117-148. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/sjpe.12067>

8 Estevão, M., & Sá, F. (2008). The 35-hour workweek in France: Straightjacket or welfare improvement?. *Economic Policy*, 23(55), 418-463.

9 Hayden, A. (2006). France's 35-hour week: attack on business? Win-win reform? Or betrayal of disadvantaged workers?. *Politics & Society*, 34(4), 503-542



medida considerada tradicionalmente como negativa para la competitividad, en este caso se evitó un alza significativa de los costes laborales, situación asociada a ganancias de productividad, moderación de las alzas salariales y reducción de impuestos laborales.

Bruno Crépon, Marie Leclair y Sébastien Roux¹⁰ analizaron en 2004, la producción y productividad de la reducción a 35 horas semanales. Para ello acudieron a datos de productividad total de factores, tasas de crecimiento del empleo y considerando diferencias entre sectores económicos. Concluyen que las empresas que pasaron a 35 horas en virtud de la ley Aubry I vieron una disminución de 3,7 % en su productividad total de factores entre 1997 y 2000 en comparación con las que mantuvieron 39 horas a finales de 2000, en circunstancias que pasar a 35 horas debería haber reducido la jornada semanal en 4 horas para estas empresas, es decir, un 10,2 %. Al mismo tiempo, el empleo en estas empresas habría aumentado un 9,9 % en comparación con las que seguían teniendo 39 horas. **Concluyen finalmente que la caída de los costes salariales en las empresas como resultado de la entrada en vigor de las leyes Aubry I y Aubry II compensaron la caída en la productividad de la reducción a 35 horas.**

Al respecto de esta aproximación citar que uno de estos autores —Bruno Crépon— realizó una investigación previamente en 2002, recién puesta en marcha la jornada laboral de 35 horas semanales para todas las empresas, junto a Francis Kramarz¹¹ para conocer los efectos de la reducción en Francia de la jornada laboral promulgada en 1982, por la que se pasó de 40 a 39 horas semanales, a la que también acompañaron otros antecedentes como ingresos

10 Crépon, B., Leclair, M., & Roux, S. (2004). RTT, productivité et emploi: nouvelles estimations sur données d'entreprises. *Economie et statistique*, 376(1), 55-89

11 Crépon, B., & Kramarz, F. (2002). Employed 40 hours or not employed 39: Lessons from the 1982 mandatory reduction of the workweek. *Journal of Political Economy*, 110(6), 1355-1389.

mensuales estables para los asalariados con salario mínimo y previamente un aumento en el salario mínimo de 5 % en 1981. Los autores estimaron una pérdida de empleo entre 2 % y 4 % producto de la reducción de una hora. Los trabajadores con salario mínimo fueron los más afectados por los cambios. **Concluyendo por tanto en resultados distintos comparada con la reducción de 39 a 35 horas.**

Daniel J. Solana Gázquez

Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
en Francia y Andorra

Acreditado ante la OCDE



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 un mundo donde la eficiencia y la productividad suelen ser los pilares fundamentales de la economía y el desarrollo, surge un debate crucial sobre la duración de la jornada laboral:

¿Es realmente necesario trabajar cinco días a la semana? ¿Podríamos lograr los mismos resultados en un período más corto?

La idea de una jornada laboral de cuatro días está cobrando cada vez más relevancia en el panorama laboral contemporáneo. Más allá de ser una simple utopía, esta propuesta despierta un sinfín de reflexiones sobre cómo podría beneficiar tanto a los trabajadores como a la sociedad en su conjunto.

En algunos países europeos ya se están debatiendo las ventajas que una jornada laboral más corta podría ofrecer, tanto en términos de bienestar individual como de prosperidad colectiva.

En concreto, en Bélgica, desde finales de 2022 ya es posible solicitar una jornada laboral de cuatro días conservando los salarios, bajo ciertas condiciones. En Luxemburgo se han discutido propuestas para experimentar con semanas



laborales más cortas como medidas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, con algunas empresas implementando jornadas laborales más cortas como parte de programas piloto.

Los Países Bajos tienen regulada de forma extensa la jornada flexible, aunque no se regula la jornada de cuatro días de forma generalizada, sin reducción de salario.

En este artículo se expone la normativa reguladora vigente en dichos países.

ABSTRACT

In a world where efficiency and productivity are often the cornerstones of the economy and development, a crucial debate arises about the length of the working week:

Is it necessary to work five days a week? Could we achieve the same results in a shorter period?

The idea of a four-day working week is becoming increasingly relevant in the contemporary labour landscape. Beyond being a simple utopia, this proposal raises a host of questions about how it could benefit both workers and society as a whole.

In some European countries, the advantages that a shorter working day could offer, both in terms of individual well-being and collective prosperity, are already being discussed.

In Belgium, from the end of 2022, it is already possible to apply for a four-day working day while retaining wages, under certain conditions. In Luxembourg, proposals to experiment with shorter working weeks have been discussed as measures to improve work-life balance, with some companies implementing shorter working hours as part of pilot programmes.

The Netherlands has extensive regulation of flexitime, although four-day working hours are not widely regulated, with no reduction in pay.

This article sets out the current regulations in these countries.



1. BÉLGICA

La jornada de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias ni de 40 horas semanales o de la duración inferior que se establezca en el marco de regulación de la reducción de la jornada de trabajo, según se establece en la [ley sobre el trabajo de 16 de marzo de 1971, artículo 19, y en la ley de 4 de enero de 1974](#).



1.1. Límites generales de la jornada de trabajo

Principio

Por “duración del trabajo” entendemos el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador (es decir, bajo sus órdenes) y del cual no puede disponer libremente. Por lo tanto, el tiempo de trabajo puede ser superior a los períodos durante los cuales se realiza realmente el trabajo (por ejemplo: el tiempo de espera de “llamada” en un contrato con prestación de servicio de “guardia”¹).

Duración máxima de la jornada laboral diaria

La jornada laboral en Bélgica no puede exceder de 8 horas diarias. Además, el trabajo diario debe realizarse, en principio, entre las 6.00 y las 20.00 horas.

Sin embargo, la duración diaria del tiempo de trabajo podrá ampliarse a:

- 9 horas, cuando el trabajador no trabaja más de 5 días y medio semanales (régimen de trabajo en el que, además de su día de descanso semanal, el trabajador se beneficia de, al menos, medio día de descanso).

- 10 horas a los trabajadores que por razón de la lejanía de su lugar de trabajo deban ausentarse más de 14 horas diarias de su domicilio o residencia.

Duración máxima semanal

Como norma general, el régimen de trabajo semanal que se puede aplicar en las empresas es:

- 38 horas reales por semana;
 - 38 horas de media durante un período de referencia específico.
- Sin embargo, incluso en este caso, es importante señalar que la jornada laboral efectiva normal por semana no puede, en principio, exceder las 40 horas.

Ejemplos:

- prestaciones efectivas de 40 horas semanales con la concesión de 12 períodos de descanso compensatorio (durante un período de referencia de un año);
- prestaciones efectivas de 39 horas semanales con el otorgamiento de 6 días de descanso compensatorio.

Sin embargo, en determinados sectores de actividad, los convenios colectivos de trabajo, celebrados en comités paritarios (sectores), han reducido la jornada laboral a menos de 38 horas.

En conclusión, para conocer el tiempo de trabajo semanal que es aplicable en cada empresa se debe conocer:

1. El comité paritario al que pertenece (la membresía de un comité paritario específico depende de la actividad principal de la empresa).
- 2.Cuál es la jornada de trabajo semanal que ha sido fijada por la comisión paritaria a la que pertenece, así como las posibles modalidades de su aplicación que han sido fijadas en el convenio colectivo de trabajo celebrado en el seno de esta comisión paritaria.

¹ Un servicio de “guardia” es cuando se puede requerir al trabajador su presencia física en el lugar de trabajo en caso de necesidad, mediando una “llamada” del empleador.

Excepciones a los límites máximos de jornada laboral

En principio, está prohibido exceder los límites del tiempo de trabajo diario y semanal. Sin embargo, existen una serie de exenciones. En primer lugar, existen exenciones estructurales que están vinculadas a determinados regímenes laborales.

En ocasiones, la exención está permitida directamente por la ley, sin autorización previa:

- **Trabajo organizado en turnos sucesivos:** máximo: 11 horas/día y 50 horas/semana;
- **trabajo organizado de forma continua por razones técnicas:** máximo 12 horas/día y 50 horas/semana o 56 horas cuando el trabajo se reparte en 7 días/semana a razón de 8 horas/día.

En los demás casos se requiere autorización por Real Decreto:

- En determinadas ramas de actividad o para determinadas categorías de empresas o ramas de empresas en las que no se pueden respetar los límites normales de jornada laboral (máximo: 11 horas/día y 50 horas/semana);
- Para trabajos preparatorios o adicionales que necesariamente deben realizarse fuera del tiempo normal de producción (máximo: 11 horas/día y 50 horas/semana).

Excepciones puntuales por horas extraordinarias

a) Para determinadas horas extras, deberá existir **autorización previa**:

- Mediante Real Decreto:
 - Para trabajos de transporte, carga y descarga (máximo: 11 horas/día y 50 horas/semana);
 - Para sectores en los que los materiales utilizados probablemente se deterioren rápidamente (máximo: 11 horas/día y 50 horas/semana);
 - Para trabajos cuyo tiempo de ejecución no pueda determinarse con precisión por su naturaleza (máximo: 11 horas/día y 50 horas/semana).

- O bien, mediante autorización previa de la delegación sindical y del inspector jefe distrital de la DG Control de Derecho Social (en ausencia de delegación sindical, basta con la autorización del inspector jefe distrital):

En caso de exceso extraordinario de trabajo (máximo: 11 horas/día y 50 horas/semana).

b) También se podrán trabajar horas extraordinarias en caso de fuerza mayor:

- Sin ningún trámite particular:
 1. Por trabajos realizados por cuenta de terceros para hacer frente a un accidente ocurrido o inminente;
 2. Para trabajos urgentes en máquinas o equipos y realizados por cuenta de terceros;
 3. Por los trabajos realizados en la empresa para hacer frente a un accidente ocurrido o inminente;
 4. Para trabajos urgentes a realizar en máquinas o equipos de la empresa.

Con acuerdo previo de la delegación sindical (o información a posteriori de la delegación) e información al inspector jefe distrital: para trabajos ordenados por necesidad imprevista (máximo 11 horas/día y 50 horas/semana).

c) Horas extras voluntarias

El trabajador que lo solicite también podrá trabajar un cupo de horas extraordinarias voluntarias.

- Para poder ofrecerse como voluntario para estas horas extras, el trabajador debe celebrar un acuerdo escrito con su empleador. Este acuerdo tiene una vigencia de seis meses y puede renovarse mientras el trabajador aún desee ofrecerse como voluntario. El convenio laboral puede prever condiciones específicas: por ejemplo, el trabajador puede aceptar trabajar 2 horas adicionales por semana, todos los viernes, etc.
- Estas horas extraordinarias voluntarias no tienen por qué seguir ningún procedimiento particular.
- No se puede superar el límite máximo de 11 horas diarias y 50 horas semanales.



El trabajador podrá realizar hasta 120 horas extraordinarias voluntarias al año que darán lugar al pago del salario extra habitual (50 % para las horas trabajadas entre semana y 100 % para las horas trabajadas en domingos y festivos). Por otra parte, las horas extraordinarias voluntarias no darán lugar a recuperación. La cuota de 120 horas extraordinarias voluntarias puede aumentarse mediante un convenio colectivo sectorial obligatorio mediante Real Decreto. Sin embargo, el incremento nunca podrá exceder de 360 horas por año natural.

1.2. Semana laboral de cuatro días y régimen de alternancia laboral para el sector privado

La ley del 3 de octubre de 2022 que contiene diversas disposiciones relativas al trabajo establece que, desde el 20 de noviembre de 2022, los empleados del sector privado a tiempo completo pueden acogerse a las siguientes medidas:

1.2.1. El trabajador a tiempo completo tiene la posibilidad de trabajar una semana de cuatro días

Cuando la jornada semanal real sea igual o inferior a 38 horas, la jornada máxima diaria podrá incrementarse hasta 9,5 horas diarias mediante modificación del reglamento de trabajo. Cuando el tiempo de trabajo semanal real supere las 38 horas semanales (con un máximo de 40 horas), un convenio colectivo de trabajo podrá establecer que el tiempo de trabajo diario sea igual al tiempo de trabajo semanal real dividido por cuatro.

La semana de cuatro días sólo podrá aplicarse previa solicitud escrita del trabajador, seguida de la celebración de un acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, siempre que el principio de la semana de cuatro días esté previsto en el reglamento de trabajo, o en un convenio colectivo de trabajo.

1.2.2. La misma ley de octubre de 2022 también establece el régimen semanal

El trabajador a tiempo completo tiene la posibilidad de organizar su tiempo de trabajo según un ciclo de dos semanas consecutivas.

Durante este ciclo, es posible trabajar hasta 9 horas diarias y hasta 45 horas semanales, siempre que las prestaciones de la primera semana sean compensadas directamente por las de la segunda semana, a fin de respetar en promedio el horario semanal normal.

Por ejemplo, si un trabajador a tiempo completo trabaja 45 horas en la primera semana, trabajará 31 horas en la segunda semana.

1.3. Semana laboral de cuatro días y régimen de alternancia laboral para la función pública

El Consejo de ministros de 1 de septiembre de 2023 ha aprobado un proyecto de Real Decreto destinado a introducir la semana laboral de cuatro días a tiempo completo y el sistema de semana laboral alterna en la función pública administrativa federal.

Desde el 20 de noviembre de 2022, los empleados del sector privado pueden distribuir su jornada laboral a tiempo completo en cuatro días en lugar de cinco.

Además, las horas de trabajo pueden repartirse en un ciclo de dos semanas en el marco del régimen de alternancia semanal. El proyecto pretende introducir estas medidas en la función pública federal. En este marco, cada organización puede decidir aplicar una, ambas o ninguna de estas medidas de flexibilidad. Además, cada organización puede añadir sus propias peculiaridades, teniendo en cuenta la organización del trabajo existente, las necesidades de la organización y los miembros del personal.

Un miembro del personal sólo puede solicitar trabajar una semana laboral de cuatro días a tiempo completo y una semana laboral alterna si estas modalidades de trabajo están previstas en su organización federal y si cuenta con la autorización preceptiva. La autorización tiene una validez mínima de tres meses y máxima de seis. El funcionario no puede ser obligado a trabajar en una de estas modalidades de trabajo en particular. El proyecto está sujeto aún a negociaciones sindicales y a dictamen del Consejo de Estado.



1.4. Reducción efectiva del tiempo de trabajo: hacia una semana laboral de cuatro días con una remuneración de cinco días

El Consejo de ministros de 8 de septiembre de 2023 acordó poner en marcha un proyecto de investigación sobre los efectos de la reducción colectiva del tiempo de trabajo en la productividad, el empleo, el bienestar y el equilibrio financiero de las empresas.

Como se ha expuesto, desde noviembre de 2022, los trabajadores pueden **solicitar trabajar su semana laboral a tiempo completo en cuatro días, en lugar de cinco**, con el objetivo de disfrutar de un tercer día de tiempo libre, **manteniendo la remuneración íntegra**. Es decir, en la actualidad se trabaja el mismo número de horas, pero en vez de realizarlas en cinco días, se pueden realizar en cuatro días, manteniendo la remuneración.

Ahora, el ministro de trabajo quiere comprobar la pertinencia de una reducción efectiva del tiempo de trabajo manteniendo la remuneración.

Con esta experiencia, el ministro pretende abordar varias cuestiones a la vez: luchar contra el descontento en el trabajo, reducir el riesgo de ausencia por enfermedad y responder al problema de la escasez de trabajadores en algunas profesiones.

No obstante, las federaciones empresariales parecen mostrarse reticentes, ya que la reducción de la jornada laboral automáticamente aumenta los costes en un 20 % para las empresas. Bélgica, además, se enfrena a una desventaja salarial en comparación con los países vecinos: una hora de trabajo cuesta una media de 42 euros, frente a 39 euros en los países vecinos. La duración exacta de la experiencia propuesta no se ha decidido, aunque no se espera que finalice antes de las elecciones legislativas belgas de junio de 2024.

1.5. Jornada en trabajo a tiempo parcial

Hacia la derogación de “la regla del tercio” y “la regla de las tres horas” de los **trabajadores a tiempo parcial**. El 25 de abril de 2023, la Comisión de Asuntos Sociales, Empleo y Pensiones del Parlamento realizó el examen del [proyecto de ley destinado a derogar determinadas disposiciones legales relativas a la duración mínima del trabajo](#).

La ley de 3 de julio de 1978 sobre el contrato de trabajo establece que la jornada semanal de un trabajador a tiempo parcial no puede ser inferior a un tercio de la jornada semanal de los trabajadores a tiempo completo de la misma categoría en la empresa. La Ley del Trabajo de 16 de marzo de 1971 incluye una disposición sobre la jornada laboral mínima: la duración de cada período de trabajo no puede ser inferior a tres horas.

Conclusión

La regulación vigente en Bélgica ofrece la opción de realizar una jornada de trabajo semanal concentrada en cuatro días, manteniendo la misma retribución que si se realizara en cinco días. Es cierto que solo desciende el número de días y no el número de horas, pero esta nueva legislación es un paso significativo hacia la meta de reducir el número de horas semanales, manteniendo la misma retribución.

Para ello, el gobierno belga ha iniciado un trabajo de investigación para analizar la repercusión en la productividad de las empresas y en su balance económico. Se espera que este trabajo esté terminado a lo largo de este año 2024.

Este estudio también valorará el beneficio en la conciliación entre la vida familiar y laboral del trabajador, y en la salud del trabajador, así como la repercusión positiva en otros ámbitos, económicos, y sociales, de Bélgica.

2. LUXEMBURGO

En Luxemburgo, la duración del trabajo está regulada en el Código de Trabajo de Luxemburgo. Para la realización de este artículo se ha consultado la versión actualizada de 15 de septiembre de 2023 <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20230915>

El Título Primero del Código de Trabajo, titulado “Duración del trabajo”, se aplica a todos los asalariados ocupados en el sector público y privado de la economía, así como a las personas que trabajan con vistas a adquirir una formación profesional, siempre que no se les aplique otras normas más favorables: disposiciones legales o convencionales.

Si bien, las disposiciones de este Título Primero no son aplicables a (art. 211.3):

1. las empresas familiares en las que sólo trabajen los ascendientes, descendientes, hermanos o parientes hasta el mismo grado, del empresario;
2. las empresas de transporte fluvial;
3. las empresas de ferias;
4. los trabajadores a domicilio;
5. los viajantes y representantes comerciales, en la medida en que realicen su trabajo fuera del establecimiento;
6. las personas que ocupen un puesto de dirección efectiva, así como los altos directivos cuya presencia en la empresa sea indispensable para garantizar su funcionamiento y supervisión;

Esto significa que a estas personas no se les aplican límites de jornada laboral, que no tienen derecho a un aumento de remuneración en caso de horas extraordinarias, etc.



2.1. Definición de duración del trabajo (art. 211-4)

Se entiende por tiempo de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de su(s) empresario(s), si tiene más de uno; se excluyen los períodos de descanso durante los cuales el trabajador no está a disposición de su(s) empresario(s).

En el caso de los asalariados que realizan un trabajo esencialmente intermitente, los convenios colectivos o, en su defecto, los reglamentos del Gran Ducado pueden determinar el tiempo durante el cual el asalariado está a disposición de su(s) empresario(s).

La jornada laboral de los trabajadores por cuenta ajena empleados en minas subterráneas, canteras y canteras de pizarra incluye el tiempo necesario para ir y volver del lugar de trabajo.

2.2. Duración del trabajo diario y semanal máximo normal, o general (artículo 211-5)

La duración del trabajo, con carácter general, no puede exceder de ocho horas por día y cuarenta por semana; los convenios colectivos aplicables pueden fijar límites inferiores.

2.3. Periodos de referencia, duración media del trabajo semanal (artículo 211-6)

Los trabajadores pueden ser contratados más allá de los límites fijados en el artículo 211-5, mencionado, siempre que la duración media del trabajo semanal, calculada sobre el período de referencia aplicable, no supere ni las cuarenta horas por semana, ni la duración máxima normal del trabajo semanal fijada por convenio.

En ausencia de convenio colectivo o cuando el convenio colectivo o el acuerdo subordinado no contenga disposiciones relativas a un período de referencia, la empresa podrá optar por un período de referencia de hasta cuatro meses. Por razones técnicas o administrativas, el período de referencia podrá expresarse en semanas o meses naturales.

Antes de introducir o modificar un período de referencia determinado, el jefe de la empresa o su representante deben iniciar el procedimiento de información y consulta previsto en el Código de Trabajo. Si no existe delegación de personal, todos los trabajadores afectados deben ser informados y consultados. La decisión así adoptada tiene una validez de 24 meses y es tácitamente renovable.

Cada decisión adoptada se notificará a la Inspección de Trabajo y Minas en el plazo de un mes a partir de su entrada en vigor.

Si se elabora un plan de organización (POT) del trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo L. 211-7 y para un período de referencia cuya duración oscile entre más de un mes y dos meses como máximo, se deberá un día y medio



adicional de vacaciones al año a los trabajadores que se vean efectivamente afectados por ese POT.

Si se elabora un POT según lo previsto en el artículo L. 211-7 y para un periodo de referencia que dure entre más de dos meses y un máximo de tres meses, se debe un permiso adicional de tres días al año a los trabajadores que se vean realmente afectados por el plan de organización del trabajo en cuestión.

Si se elabora un POT conforme a lo dispuesto en el artículo L. 211-7 y para un periodo de referencia de entre más de tres meses y un máximo de cuatro meses, se concederá un permiso adicional de tres días y medio al año a los trabajadores a los que afecte efectivamente el plan de organización del trabajo en cuestión.

En caso necesario, y en particular para los trabajadores a tiempo parcial, dichos días de permiso adicionales se deberán prorratear.

2.4. Plan de Organización del Trabajo (POT) (artículo 211-7)

Toda empresa deberá elaborar con la debida antelación, y a más tardar cinco días hábiles antes del inicio de cualquier periodo de referencia contemplado en el artículo 211-6, un plan de organización del trabajo (POT), de una duración mínima de un mes para todos los periodos de referencia superiores o iguales a un mes, que abarque la actividad previsible de la empresa durante el POT.

Para las empresas que hayan optado por un periodo de referencia inferior a un mes, la duración del POT debe corresponder a la duración del periodo de referencia.

El POT regula la organización del trabajo de los trabajadores del conjunto o partes de la empresa que, en su caso, defina. Aunque no tiene que contener necesariamente nombres, debe permitir a todos los trabajadores y a sus superiores jerárquicos directos conocer de manera inequívoca el horario de trabajo que les es aplicable.

Todo POT deberá contener, bajo pena de nulidad, la siguiente información:

1. El comienzo y el final del periodo de referencia y del plan de organización del trabajo.
2. El horario normal de trabajo que permita a todos los trabajadores conocer la organización de su trabajo, es decir, las horas de trabajo por día y por semana, así como el comienzo y el final de la jornada laboral diaria.
3. Los días de cierre de la empresa, los días festivos legales y habituales y las vacaciones individuales o colectivas.
4. El periodo de descanso semanal de cuarenta y cuatro horas consecutivas y, en su caso, el permiso compensatorio debido si no se respeta este periodo de descanso.

Podrán añadirse condiciones adicionales al POT y modificarse su duración, todo ello de mutuo acuerdo entre la empresa y la delegación de personal. Si no existe delegación de personal, los trabajadores afectados deberán dar su conformidad.

En caso de desacuerdo por parte de la delegación o, en su defecto, de los trabajadores afectados, documentado mediante dictamen negativo y debidamente motivado sobre el POT, la discrepancia se someterá por la parte más diligente al director de la Inspección de Trabajo y Minas o persona en quien delegue, quien, en el plazo de un mes desde la remisión, intentará alcanzar un acuerdo entre las partes.

Si el desacuerdo, debidamente registrado por el director de la Inspección de Trabajo y Minas o su delegado, persiste, el asunto podrá ser remitido a la Oficina Nacional de Conciliación por la parte más diligente, de conformidad con el Libro I, Título VI del Código del trabajo, relativo a las relaciones colectivas de trabajo.

En el marco de cada POT y de conformidad con el apartado 1 del artículo L. 211-12, se considerarán horas extraordinarias las horas trabajadas al mes que excedan de:

- El 12,5 % de la jornada mensual normal prevista por la ley o por convenio colectivo si se aplica un periodo de referencia de entre más de un mes y un máximo de tres meses,



- el 10 % de la duración normal de trabajo mensual prevista por la ley o por el convenio colectivo si se aplica un periodo de referencia comprendido entre más de tres meses y un máximo de cuatro meses.

2.5. Reglamento sobre el funcionamiento de un sistema de horario flexible podrá sustituir al POT, permitiendo a los trabajadores adaptar la jornada a su conveniencia personal (artículo 211-8)

Un reglamento sobre el funcionamiento de un sistema de horario flexible podrá sustituir al sistema de plan de organización del trabajo (POT).

La decisión sobre la introducción de un sistema de horario flexible, así como su frecuencia, contenido y modalidades, incluidas las posibles modificaciones, se adoptará en el marco de un convenio colectivo, de un acuerdo subordinado, de un acuerdo de diálogo social interprofesional o de mutuo acuerdo entre la empresa y la delegación de personal o, en su defecto, los trabajadores afectados.

El horario flexible, en el sentido del párrafo anterior, se define como un sistema de organización del trabajo que permite adaptar día a día los horarios y tiempos de trabajo individuales, respetando tanto los límites legales de la jornada laboral como las normas que se establezcan previamente en el marco de la regulación del horario flexible. Salvo excepciones legales, la jornada laboral no puede superar las diez horas diarias ni las cuarenta y ocho horas semanales.

Este tipo de organización del trabajo ofrece a los trabajadores la posibilidad de adaptar su jornada laboral y su tiempo de trabajo diario a su conveniencia personal, respetando al mismo tiempo las necesidades del servicio y los deseos justificados de los demás trabajadores.

Si, al final del periodo de referencia, las horas trabajadas se contabilizan por encima de las horas de trabajo legales o contractuales, este exceso constituye horas extraordinarias, siempre que el exceso de horas trabajadas pueda justificarse por razones de servicio.

Para los periodos de referencia legales de un mes o menos, las normas de *flexitime* pueden

determinar un número de horas de trabajo en exceso que pueden trasladarse al siguiente período de referencia.

Si el recuento indica un déficit de horas, este déficit debe compensarse en un plazo que definirán las normas del horario flexible superando el tiempo de trabajo normal durante el siguiente periodo de referencia sin dar lugar a cargas adicionales por horas extraordinarias, respetando los límites impuestos por la ley, es decir, diez horas al día y cuarenta y ocho horas a la semana.

La empresa debe establecer un sistema que garantice el registro exacto de las horas trabajadas.

Se facilitará a la delegación de personal una relación del número total de horas trabajadas por cada unidad organizativa.

En caso de litigio sobre la contabilidad global, la delegación podrá dirigirse a la Inspección de Trabajo y Minas, que deberá efectuar una comprobación. Elaborará un informe para la empresa y la delegación de personal. Si persiste el desacuerdo, debidamente registrado por el director de la Inspección de Trabajo y Minas o su delegado, la parte más diligente podrá someter el asunto a la Oficina Nacional de Conciliación.

2.6. El convenio colectivo aplicable o un acuerdo de diálogo social interprofesional podrán ampliar o reducir la duración del período de referencia del artículo 211-6 del Código del trabajo (artículo 211-9)

El convenio colectivo aplicable o un acuerdo de diálogo social interprofesional podrán ampliar o reducir la duración del período de referencia contemplado en el artículo 211-6, hasta un máximo de doce meses.

El convenio colectivo mencionado en el párrafo anterior podrá prever que los interlocutores sociales, a los niveles apropiados definidos por el convenio colectivo y en las condiciones previstas en el mismo, puedan concluir acuerdos subordinados al convenio colectivo relativos a la ordenación del tiempo de trabajo y, en particular, al período de referencia.



En caso de que el convenio colectivo aplicable, el acuerdo subordinado o el acuerdo interprofesional de diálogo social prevea un período de referencia distinto del período de referencia legal establecido en el artículo 211-6 y, en su caso, por derogación del artículo 211-7, determinará los principios aplicables al establecimiento de los planes de organización del trabajo que deban elaborarse en la empresa o empresas incluidas en su ámbito de aplicación, en lo que respecta a la periodicidad, el contenido y las modalidades del plan.

2.7. Duración de trabajo máximo, horas suplementarias o complementarias incluidas (artículos 211-12 y 211-13)

En los sectores estrictamente definidos y caracterizados por picos estacionales extraordinarios concentrados en una sola parte del año, cuya duración no podrá exceder de seis semanas, un convenio colectivo o un acuerdo relativo a las relaciones colectivas de trabajo podrá autorizar, en las condiciones y según las modalidades que determinen, una duración máxima de la jornada de trabajo diaria superior a ocho horas pero inferior o igual a doce horas y una duración máxima de la jornada de trabajo semanal superior a cuarenta horas pero inferior o igual a sesenta horas, siempre que se respeten las siguientes reglas:

1. las excepciones deben ser objeto de un convenio colectivo o de un acuerdo subordinado conforme a la legislación, cuya presentación haya sido aceptada por el director de la Inspección de Trabajo y Minas, o de un acuerdo alcanzado ante la Oficina Nacional de Conciliación y que tenga carácter de convenio colectivo;
2. el acuerdo mencionado especifica los límites máximos de horas de trabajo diarias y semanales;
3. el acuerdo o convenio mencionado establece las normas detalladas para la aplicación de las excepciones a que se refiere el presente artículo (211-13), garantizando un sistema de trabajo que salvaguarde la salud y la seguridad de los trabajadores y, en particular, períodos de descanso compensatorio suficientes;

4. las horas trabajadas al amparo de la excepción contractual prevista en el presente artículo que excedan de ocho horas diarias y cuarenta semanales cuando no exista sistema de compensación, y de diez horas diarias y cuarenta y ocho semanales cuando en la empresa se aplique un sistema de compensación, se considerarán y abonarán como horas extraordinarias;
5. las cláusulas pertinentes del convenio colectivo o acuerdo subordinado deben ser debidamente autorizadas previamente por el ministro responsable de Trabajo. A tal efecto, los interlocutores sociales interesados presentarán al ministro una solicitud por escrito debidamente motivada. La autorización ministerial sólo es posible para las empresas que trabajen en un sector en el que las fuertes variaciones estacionales se basen en fenómenos naturales y no puedan atemperarse con medidas técnicas, y a condición de que el trabajo estacional adicional no pueda satisfacerse con otras medidas, mediante la contratación de personal o con otras formas de organización del trabajo. El ministro solicitará el dictamen previo de la Inspección de Trabajo y Minas y de la Agencia para el Desarrollo del Empleo.

2.8. Trabajo nocturno (artículo 211-14 y 211-15)

Se entiende por período nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas.

Se consideran trabajadores nocturnos:

- por una parte, todo trabajador por cuenta ajena que, durante el período nocturno, realice al menos tres horas de su tiempo de trabajo diario normalmente efectuado;
- por otra parte, todo asalariado que pueda trabajar, durante el período nocturno, una parte determinada de su tiempo de trabajo anual definida por convenio colectivo o por acuerdo concluido entre los interlocutores sociales a nivel nacional o sectorial, siempre que esta parte supere la cuarta parte de su tiempo de trabajo anual.



ANEXO				
EJEMPLO DE PLAN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO QUE CUBRE UN PERÍODO DE REFERENCIA DE CUATRO SEMANAS				
	1ra semana	2da semana	3ra semana	4ta semana
Lunes	4 horas	10 horas	4 horas	10 horas
Martes	10 horas	10 horas	4 horas	8 horas
Miércoles	10 horas	4 horas	10 horas	6 horas
JUEVES	8 horas	4 horas	10 horas	6 horas
Viernes	-	10 horas	-	6 horas
SÁBADO	-	10 horas	10 horas	6 horas
Domingo	-	-	-	-
Total	32 horas	48 horas	38 horas	42 horas

El tiempo de trabajo normal de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de una media de ocho horas por período de veinticuatro horas calculado sobre un período de 7 días.

Los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o un esfuerzo físico o mental importante, como las definidas en el apartado 2 del artículo 326-4, no podrán trabajar más de ocho horas por cada período de veinticuatro horas durante el cual realicen un trabajo nocturno. (apartado 2 del artículo 326-4).

Se consideran trabajos que implican riesgos particulares o un esfuerzo físico o mental importante los siguientes:

1. las actividades que agravan la disminución de la vigilancia del trabajador nocturno, como los trabajos que implican el uso de sustancias neurotóxicas, el uso de sustancias orgánicas volátiles y de productos que las contengan, las tareas realizadas en condiciones que aumentan la monotonía y provocan hipo vigilancia, las tareas que requieren una atención sostenida, o que son repetitivas o poco variadas;
2. las actividades que requieren un aumento de la activación biológica del trabajador nocturno, como los trabajos que exigen un esfuerzo considerable y dan lugar a una gran carga de trabajo, y los trabajos realizados en un ambiente excesivamente caluroso o frío.

En este ejemplo, el total de horas para el período de referencia es de 160 horas, y el promedio es de 40 horas semanales. En consecuencia, las horas trabajadas más de 8 horas diarias y 40 horas semanales no se consideran horas extraordinarias.

2.9. La Jornada de cuatro días

En Luxemburgo no está establecida, tal como lo ha hecho Bélgica, la jornada de cuatro días, ya existe alguna empresa, como Flibco, que ha empezado a experimentar con una jornada semanal de cuatro días, sin reducción de salario.

CONCLUSIÓN

En resumen, mientras en Luxemburgo aún no se ha establecido oficialmente la opción de una jornada laboral de cuatro días como en Bélgica, el país ofrece alternativas flexibles como el Flexitime, que permiten a los trabajadores adaptar sus horarios para conciliar mejor la vida laboral y familiar.

A pesar de la ausencia de una regulación específica, algunas empresas ya están explorando la implementación de la jornada de cuatro días de manera experimental. Es probable que los resultados positivos obtenidos impulsen la adopción de esta medida para todos los trabajadores del país en un futuro cercano.

Este cambio potencial refleja una creciente preocupación por el bienestar de los empleados y subraya la importancia de adaptar las prácticas laborales a las necesidades cambiantes de la sociedad moderna.

M^a Gloria Redondo Rincón

Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo



PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN RELATIVA A LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL SIN PÉRDIDA DE RETRIBUCIÓN EN PAÍSES BAJOS

I. INTRODUCCIÓN: HORAS DE TRABAJO EN PAÍSES BAJOS

Una breve referencia histórica¹ sobre la evolución de la jornada laboral en Países Bajos, nos permite observar que en el siglo XIX la norma era semanas laborales de más de sesenta horas. Se trabajaba seis días a la semana y las jornadas laborales a menudo constaban de diez a doce horas.

En 1919 se introdujo la jornada laboral de ocho horas y la semana laboral estándar se redujo a 48 horas.

En 1960, el gabinete De Quay introdujo los sábados libres de trabajo. Gradualmente, la semana laboral estándar se redujo a alrededor de cuarenta horas en los años 70. Posteriormente, cada vez más sectores redujeron su semana laboral estándar a tiempo completo a un nivel inferior, como en el sector público estatal² que tienen una semana laboral de 36 horas desde 1997.

Además de esta reducción de lo que se consideraba una semana laboral a tiempo completo, desde finales del siglo pasado cada vez más empleados, especialmente mujeres, han optado por trabajar a tiempo parcial. La reducción de la duración de la semana laboral y, paralelamente, el aumento de la cantidad de tiempo libre se considera en Países Bajos un elemento importante en el desarrollo de una prosperidad amplia.

En Países Bajos el debate sobre la limitación de la jornada laboral está intrincado con las peculiaridades que presenta el mercado laboral en este país. Nos referimos particularmente a la

extensión de los trabajadores flexibles entre los que se encuentra los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores autónomos (en Países Bajos son considerados una tipología específica de trabajadores flexibles). A estas peculiaridades se añade como factor disruptivo en el mercado laboral y en la productividad en los Países Bajos, la **rigidez del mercado laboral por falta de personal y los puestos vacantes**.

Vamos a desarrollar brevemente estas dos peculiaridades ya que tienen importancia relevante en el planteamiento que tiene el tema de la reducción de la jornada laboral en los Países Bajos, en concreto:

- Respecto de la **cuestión de la flexibilidad del mercado laboral holandés³, se puede objetivar que esta característica ha aumentado considerablemente, especialmente en las últimas décadas**. Actualmente, más del 60 % de los trabajadores en Holanda tienen un contrato indefinido (en 2023 ascendieron a 5,5 millones) pero casi el 40 % tiene contrato flexible o trabaja por cuenta propia⁴. Según las cifras nacionales, alrededor del 17 % de los trabajadores trabajan actualmente por

3 Para determinar si un trabajador tiene una relación laboral flexible se acude a dos parámetros principalmente, que son : la seguridad laboral y de ingresos. La seguridad laboral es el grado de certeza sobre el mantenimiento del trabajo actual, mientras que la seguridad de los ingresos se puede definir como el grado de certeza sobre la preservación y estabilidad de los ingresos. Un empleado con un contrato flexible obtiene menos seguridad laboral del contrato de trabajo que un empleado permanente y, por lo tanto, también tiene menos seguridad de ingresos. Al clasificar a los empleados por tipo de relación laboral, dos características del contrato de trabajo son importantes, a saber, la duración del contrato y las horas del contrato. El término del contrato proporciona información sobre la seguridad laboral, las horas del contrato dicen algo sobre la seguridad de los ingresos del trabajo. Los empleados con una relación laboral permanente, un contrato por un período indefinido y un número fijo de horas, tienen la mayor seguridad laboral y de ingresos. Todos los demás empleados tienen una relación laboral flexible.

4 En el año 2022 el Instituto Nacional de Estadística de los Países Bajos (CBS) publicó que había 2.7 millones de empleados con una relación laboral flexible, es decir, aquellos trabajadores que tienen un contrato de trabajo de duración determinada o un número flexible de horas por semana. Además, había 1.2 millones de trabajadores por cuenta propia sin personal. Esto significa que el 41 % de los trabajadores eran trabajadores flexibles. Las cifras de la CBS ponen de relieve el espectacular aumento que han tenido el número de autónomos en Países Bajos.

1 <https://www.cpb.nl/de-nederlandse-economie-in-historisch-perspectief-arbeidsaanbod-en-werkgelegenheid>

2 <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/overheidspersoneel/arbeidsvoorwaarden-overheid>



cuenta propia (1,6 millones de personas). Los empleados flexibles se pueden dividir en seis tipos diferentes de trabajo flexible⁵: trabajadores temporales con perspectiva de convertirse en fijos⁶; trabajadores temporales por 1 año o más; trabajadores flex; trabajadores temporales (menos de 1 año); trabajadores de ETTs y trabajadores temporales o de guardia (de puesta a disposición).

Desde una perspectiva internacional, en los Países Bajos hay una cantidad excepcional de trabajo a tiempo parcial. Casi el 36 % de los trabajadores en los Países Bajos trabajan a tiempo parcial según la definición de la OCDE, es decir, referido a trabajos de menos de treinta horas por semana. En los países vecinos ese porcentaje ronda el 20 % y en muchos países de Europa del Este apenas se produce trabajo a tiempo parcial. **El alto porcentaje de contratos a tiempo parcial en los Países Bajos también se refleja en el número de horas de trabajo al año por trabajador.** A nivel internacional, en los Países Bajos este dato es muy bajo y está un 17 % por debajo del promedio de la OCDE.

También existe una gran diferencia en la duración de la semana laboral entre hombres y mujeres. A principios de este siglo, el promedio era de 37 horas para los hombres y 25 horas para las mujeres. En 2020, la diferencia se redujo a 35 y 26 horas respectivamente, aunque la diferencia entre hombres y mujeres está disminuyendo, los resultados promedio indican que relativamente muchas mujeres trabajan a tiempo parcial en Países Bajos, al redor del 70 % de las mujeres.

Según los datos de la OCDE la semana laboral más corta se encuentra en Países Bajos con una media de horas trabajadas de 30,6. Como explicaremos más adelante las jornadas laborales de 2 y 3 días en Países Bajos están muy extendidas por la gran implantación que tienen los contratos a tiempo parcial, por tanto, con reducción de ingresos laborales.

En los Países Bajos⁷ en el año 2022, el 53,5 % de los empleados trabajaban a tiempo completo, esto puede afectar tanto a los trabajos por cuenta ajena como a los trabajos por cuenta propia. Las horas habituales se refieren al número de horas que alguien trabaja en promedio o habitualmente en una semana. Además, el trabajo de 35 horas o más por semana también se conoce como trabajadores de tiempo completo. Según esta definición, casi la mitad de los 8 millones de trabajadores por cuenta ajena trabajaron a tiempo completo en 2022. De los trabajadores por cuenta propia, 1 millón trabajaba a tiempo completo (65,5 %) y más de medio millón a tiempo parcial. Además, la jornada laboral media de los asalariados es de 31,0 horas semanales y la de los autónomos de 38,4 horas semanales.

- Respecto de la cuestión relativa a la rigidez del mercado laboral y puestos vacantes en Países Bajos. Podemos indicar que, a principios de 2023, casi 10 millones de holandeses tenían un trabajo remunerado, pero en comparación con otros países, Países Bajos tiene el porcentaje de trabajo a tiempo parcial más alto de Europa. Tres cuartas partes de la población neerlandesa de edades comprendidas entre los 15 y los 75 años trabajan o buscan trabajo, siendo un máximo histórico y dentro de Europa este porcentaje es mayor sólo en algunos de los países escandinavos. Las expectativas a corto plazo⁸ indican que el mercado laboral holandés no sólo es fuerte, sino también ajustado. Esto significa que muchas empresas están buscando trabajadores y el número de personas desempleadas es bajo. Hay una gran escasez de personal en diversos sectores como las TIC, la construcción, la salud y la educación.

A finales de 2022 había 442.000 vacantes, muy por encima del promedio de 181.000 desde que comenzaron los registros en 1997. Una de las consecuencias de la rigidez del mercado laboral es que las personas cambian de trabajo más fácilmente, por ejemplo, debido a condiciones de trabajo favorables, como salarios más altos.

5 [Wat zijn flexwerkers? \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/en-gb/indicatoren/l/160101/wat-zijn-flexwerkers)

6 Empleados con un contrato temporal con la perspectiva de un nombramiento permanente que depende del puesto concreto de trabajo.

7 <https://www.cbs.nl/en-gb/indicatoren/l/160101/wat-zijn-flexwerkers>

8 [Mercado laboral \(dnb.nl\)](https://www.dnb.nl/en/indicatoren/l/160101/wat-zijn-flexwerkers)

Existe un gran debate en la sociedad holandesa a cerca de la masa de población que se considera potencialmente aprovechable en este mercado laboral rígido, se trata de los parados (casi 500 mil y los trabajadores a tiempo parcial, más de 800 mil). Esta población potencial de trabajadores activos, se considera como una de las soluciones a la rigidez del mercado laboral neerlandés, por ello se trata de diseñar políticas que incorporen al mercado laboral a los parados de larga duración y se diseñan incentivos fiscales para trabajar más horas. No obstante, estas políticas chocan con la estructuración histórica del mercado laboral en torno al trabajo a tiempo parcial y la complejidad del colectivo de parados de larga duración.

De momento, la rigidez del mercado laboral neerlandés es una realidad y hay tanta demanda de productos y servicios que no hay suficientes trabajadores para satisfacer esta demanda con las técnicas de producción actuales. Se considera que sería beneficioso para el crecimiento económico que se trabajaran más horas de las que trabajan de media los holandeses (registran la media de horas más baja de Europa con un promedio de 30,6 horas semanales). Pero incorporar a un importante número de personas que en Países Bajos trabajan a tiempo parcial (unas 800 mil) no es sencillo por la cultura holandesa arraigada en este sentido de tener contratos a tiempo parcial (especialmente significativo entre las mujeres)⁹.

Además, la población está envejeciendo y esto reduce el número de personas que trabajan, por lo que, en general, se espera que el mercado laboral se mantenga ajustado en los próximos años. También el envejecimiento de la población significa que hay que prestar más cuidados, lo que implica que también se necesitarán más trabajadores.

En relación con los salarios, por la alta inflación y el mercado laboral ajustado es probable que los salarios aumenten más bruscamente, porque la inflación reduce el poder adquisitivo

de los trabajadores. Además del fuerte aumento de los precios, la productividad laboral (producción por hora trabajada) ha aumentado y hay muchas vacantes. Por lo tanto, todas las previsiones apuntan que los salarios pueden subir más. Por su parte, el gobierno ha dado un paso importante respecto de los trabajadores de ingresos más bajos, al aumentar el salario mínimo en un 10,15 % a partir del 1 de enero de 2023¹⁰.

- Pero además de los salarios, hay otras condiciones de empleo que se deben considerar como el tipo de contrato de trabajo (si es permanente, flexible o autónomo), en este sentido el mercado laboral se ha vuelto cada vez más flexible en las últimas décadas. Como resultado, hay menos personas que trabajan en un empleo permanente y más personas que trabajan con contratos temporales o de guardia o por cuenta propia. Así podemos volver a mencionar que a finales de 2022, los Países Bajos tenían 2,7 millones de trabajadores con empleo flexible, con 1,2 millones de trabajadores por cuenta propia. Para poner las cosas en perspectiva, los empleados con un contrato permanente sumaban en ese momento 5,3 millones.



9 [Una vez a tiempo parcial, siempre a tiempo parcial. Por qué las mujeres siguen trabajando a tiempo parcial cuando están "fuera" de los niños pequeños | Publicación | Oficina de Planificación Social y Cultural \(scp.nl\)](#)

10 <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2023>



Ante esta situación de desajuste y rigidez del mercado laboral neerlandés, el Gobierno está adoptando medidas que tienden a reducir la brecha entre los contratos flexibles y los permanentes. No obstante, el gobierno quiere seguir remarcando la importancia y las ventajas del trabajo flexible ya que, por ejemplo, permite a los empleadores que puedan contratar personas temporalmente durante las horas pico o reemplazar al personal durante la enfermedad y la licencia de maternidad o paternidad. Aunque, no hay que olvidar que los trabajadores con contratos flexibles tienen menos seguridad, así por ejemplo, para ellos es más difícil obtener una hipoteca.

El Gobierno pretende que las reformas legales que tiene planteadas en relación a los contratos flexibles conduzcan a que estos contratos se utilicen sólo cuando sean realmente necesarios, y no sólo porque sean más baratos para los empleadores.

II. REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN PAÍSES BAJOS.

La regulación sobre la jornada laboral en Países Bajos se contiene en la Ley de Horas de Trabajo (ATW)¹¹ así como en el Decreto de Horas de Trabajo¹² que contiene normas (adicionales) para las horas de trabajo, las pausas y los períodos de descanso. Además hay que tener en cuenta que mediante convenio colectivo también se pueden pactar normas distintas¹³.

11 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2022-08-02>

12 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007687/2018-11-14>

13 En general, la Ley de Horas de Trabajo regula la cantidad de horas que el trabajador puede trabajar por día y por semana y cuánto tiempo de descanso se puede tomar. Si bien en algunos casos, el empleador podrá llegar a acuerdos con respecto a los turnos de noche distintos de los exigidos por la ley dentro de ciertos límites. Por ejemplo, la Ley de Horas de Trabajo establece que se puede trabajar un máximo de siete turnos de noche seguidos, pero algunos convenios laborales colectivos estipulan que se puede trabajar un máximo de ocho turnos de noche seguidos. Por lo tanto, la negociación colectiva puede estipular diferentes acuerdos sobre turnos de noche en el convenio colectivo de trabajo. También pueden existir acuerdos sobre horarios de trabajo entre el empleador y el Comité de Empresa (OR) o la Representación del Personal (PVT).

En general, La Ley de Horas de Trabajo establece que se puede trabajar un máximo de 12 horas por turno y de 60 horas semanales, estos máximos sólo se pueden utilizar un número máximo de semanas al año como luego veremos. No obstante, se aplican normas distintas a los menores de 18 años y a las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como a sectores y profesiones determinadas. Por lo tanto, hay que tener en cuenta que en Países Bajos la negociación colectiva puede estipular diferentes acuerdos sobre jornada laboral en el convenio colectivo de trabajo (de hecho, la media de jornada laboral fijada por convenio colectivo es de 37,2 horas). También pueden existir acuerdos sobre horarios de trabajo entre el empleador y el Comité de Empresa (OR) o la Representación del Personal (PVT).

En Países Bajos las horas de trabajo o jornada de trabajo se consideran aquellas horas que el empleado trabaja en nombre de su empleador, igualmente, las horas que se trabaja por semana o por año se denominan horas de trabajo. La Ley de Horas de Trabajo describe exactamente cuánto tiempo se puede trabajar y cuándo se tiene derecho a una pausa o descanso.

El ámbito subjetivo de la Ley de Horas de Trabajo comprende y se aplica a todos los empleados, también a trabajadores temporales, asalariados, trabajadores adscritos y becarios. Si bien se podrán acordar horarios de trabajo diferentes si un empleado gana más de 3 salarios mínimos al año¹⁴. La ley no se aplica a los trabajadores por cuenta propia salvo que esté en juego la seguridad de otras personas, como en el caso de los camioneros autónomos que deben respetar los tiempos de conducción y los períodos de descanso¹⁵.

En el Decreto de Horas de Trabajo se establecen normas adicionales para las horas de trabajo, las pausas y los períodos de descanso¹⁶. Estas normas difieren de las normas

14 [salarios mínimos al año](#)

15 deben respetar [los tiempos de conducción y los períodos de descanso](#).

16 [normas adicionales para las horas de trabajo, las pausas y los períodos de descanso](#)



generales de la Ley de horas de trabajo¹⁷, de tal forma que, sin las normas adicionales del Decreto sobre el tiempo de trabajo, se violarían las normas generales sobre horas de trabajo y períodos de descanso. Las normas del Decreto de Jornada sólo se aplican si así se ha acordado en un convenio colectivo.

Según la Ley de Horas de Trabajo, las horas de trabajo para aquellos empleados mayores de 18 años serán un máximo de 12 horas al día, es decir, 60 horas semanales, si bien estas jornadas máximas no están permitidas de forma continuada y se establecen límites semanales, en concreto, el trabajador puede:

empleados y profesiones¹⁸, también existen normas específicas para el trabajo de los jóvenes¹⁹ y para las empleadas embarazadas y las que han dado a luz recientemente²⁰.

El empleador tiene una serie de obligaciones relativas a las horas de trabajo que debe cumplir, por ejemplo, debe realizar un seguimiento de las horas trabajadas y así mismo debe tener en cuenta las circunstancias personales de los empleados.

El empleador puede cambiar el horario de trabajo, pero deberá informar a sus empleados a tiempo, debiendo realizarlo con al menos 28 días de antelación salvo que se hayan pactado otros acuerdos al respecto.



- trabajar un promedio de 55 horas por semana durante un período de 4 semanas;
- trabajar un promedio de 48 horas por semana durante un período de 16 semanas.

Hay que tener en cuenta que también se regulan excepciones al horario de trabajo, por ejemplo, durante el trabajo estacional o durante las horas punta o ante situaciones inesperadas, como un accidente laboral grave (porque se requiere supervisión adicional), en estos casos el empleado podrá trabajar temporalmente más horas al día. Esto también está permitido si así lo establece el convenio colectivo de trabajo, o si existen acuerdos al respecto. Y como hemos mencionado se aplican normas diferentes a las horas de trabajo y los períodos de descanso para una serie de

III. REGULACIÓN EN PAÍSES BAJOS DE LA FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL

En virtud de la Ley de Trabajo Flexible²¹, el empleado tiene la opción de pedir al empleador trabajar más o menos horas, también puede solicitar el cambio de horario de trabajo o el lugar de trabajo. No obstante, la solicitud de reducción de jornada que pueden realizar los trabajadores lleva aparejada la reducción de salario.

La anterior Ley de Ajuste de la jornada laboral daba a los empleados, desde el 19 de febrero de 2000, la posibilidad de pedir al empleador

17 Por ejemplo, un bombero puede trabajar más a menudo en servicio de guardia y los empleados de la minería en alta mar pueden trabajar en horarios de 2 semanas de trabajo y 2 semanas de descanso.

18 [empleados y profesiones](#).

19 También existen [normas específicas para el trabajo de los jóvenes](#)

20 Para [las empleadas embarazadas y las que han dado a luz recientemente](#).

21 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2022-08-02>



que aumentara o redujera su jornada laboral²². A partir del 1 de enero de 2016, la Ley de Trabajo Flexible sustituyó a la Ley de Ajuste de la Jornada Laboral²³.

Al amparo de la Ley de Trabajo Flexible, un gran número de trabajadores en Países Bajos se han acogido a la posibilidad de acordar con el empleador trabajar uno o dos días menos por semana. Por ello el número de trabajadores a tiempo parcial ha aumentado hasta más de 4,6 millones, contabilizando una media de 30,06 horas semanales de trabajo, menos que en el resto de Europa.

Según la normativa citada²⁴, el trabajador puede, en consulta con su empleador, trabajar (temporal o estructuralmente) más o menos horas, con independencia de que el contrato sea temporal o indefinido. Para trabajar más o menos horas, se debe presentar una solicitud por escrito al empleador y cumplirse una serie de condiciones. El empleador sólo puede denegar esta solicitud por un motivo fundado.

En concreto, las condiciones para que un trabajador pueda ajustar su jornada laboral son:

- Trabajar para una empresa con al menos 10 empleados²⁵.
- Haber estado empleado durante al menos seis meses (26 semanas). La solicitud debe formularse por escrito y, a más tardar, 2 meses antes de la fecha de inicio deseada, indicando la fecha exacta del inicio de la solicitud.
- Se debe mencionar en la solicitud las horas de trabajo deseadas (horas por semana).
- Se debe mencionar el lugar de trabajo deseado y la distribución del tiempo de trabajo²⁶.

22 <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/wetgeving/wet-flexibel-werken---wet-aanpassing-arbeidsduur>

23 Dentro de esta normativa reguladora, también se debe tener en cuenta Norma política sobre la imposición de multas Ley de horas de trabajo y Decreto sobre horas de trabajo de 2013, [Gaceta del Gobierno 2012, 24960 | Overheid.nl > Anuncios oficiales \(officielebekendmakingen.nl\)](#) y la Ley del comité de empresa (WOR)

24 [Mag ik meer of minder uren werken? | Het Juridisch Loket](#)

25 Hay que tener en cuenta que si se solicita un cambio en su horario de trabajo para poder cuidar de hijos menores de 8 años o para poder realizar cuidados informales no se aplica el requisito de al menos 10 empleados.

26 [deseado y la distribución del tiempo de trabajo](#)

- Si se desea cambiar el lugar de trabajo, también se pueden enviar solicitudes separadas para esto.

En el caso de que se haya ajustado temporalmente el horario de trabajo, posteriormente el trabajador puede volver a trabajar de acuerdo con su horario de trabajo original una vez terminado el período acordado.

Respecto del papel del empresario en relación con la solicitud del trabajador de flexibilizar su jornada, su respuesta debe ser en consulta con el trabajador. En todo caso deberá contestar por escrito a más tardar un mes antes de la fecha de inicio deseada. En el caso de que no se cumplan estas condiciones en la respuesta del empresario, el trabajador podrá empezar a trabajar según lo indicado en su solicitud.

En el caso de que se haya aprobado o denegado la solicitud, el trabajador debe esperar un año antes de poder hacer una nueva solicitud. Pero esto no se aplica si solicita un cambio del horario de trabajo para poder cuidar a sus hijos menores de 8 años. O para poder brindar cuidados informales.

El empleador debe tener un motivo fundado para denegar la solicitud del trabajador, en concreto, deberá concurrir un interés comercial o de servicio apremiante para la denegación. Como tales motivos fundados se pueden citar a título de ejemplo: que no haya nadie que se haga cargo del trabajo; cuando pueda causar problemas con el horario de trabajo; cuando no haya suficiente trabajo ni recursos económicos para afrontar esa medida en la empresa etc.

Hay que tener en cuenta que, en Países Bajos, la solicitud de flexibilizar la jornada y trabajar más o menos horas afecta al salario y a la acumulación de la pensión del solicitante.

IV. APROXIMACIÓN AL DEBATE ACTUAL SOBRE LA CUESTIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LOS PAÍSES BAJOS

Los Países Bajos tienen la media de trabajo a tiempo parcial más elevada de Europa, no en vano, el número de trabajadores a tiempo parcial supera ya los 4,6 millones. Además, se trabaja una media de 30,06 horas semanales, menos que en el resto de Europa.



La jornada laboral más extendida o común en los Países Bajos es de tres o cuatro días a la semana, pero a través de contratos a tiempo parcial. Por ello debates como los de la semana laboral de cuatro días, es un debate que está algo distorsionado porque la semana de tres o cuatro días son ya las habituales, si bien a través de contratos a tiempo parcial y con pérdida de remuneración.

Como resulta de lo anteriormente expuesto, en Países Bajos es una realidad que muchos empleados tenga una jornada laboral reducida y tengan una semana laboral habitual de tres o cuatro días, lo que se ha hecho posible a través de la aplicación de la referida Ley de Trabajo Flexible. Pero la consecuencia de recurrir a esta flexibilidad en la jornada laboral es que tiene repercusión en los salarios, si se solicita reducción de horas o jornada de trabajo el salario también será más bajo.

Muchos empleados ya tienen un grado relativamente alto de flexibilidad en su horario laboral, aunque por supuesto esto no se aplica a todas las profesiones. En muchas ocasiones esta flexibilidad se alcanza con contratos a tiempo parcial. Aunque también hay que mencionar que, en algunos sectores, es posible trabajar a jornada completa en cuatro días, como en el caso de la Administración pública neerlandesa, por ejemplo, donde la jornada laboral semanal es de 36 horas y es muy habitual trabajar cuatro días nueve horas²⁷.

Más del 70 % de las mujeres en Países Bajos trabajan a tiempo parcial (la media más alta de Europa), pero los hombres también tienen un alto porcentaje de trabajo a tiempo parcial en comparación con el resto de Europa.

El sindicato CNV lleva mucho tiempo abogando por la introducción de la semana laboral de 30 horas. Principalmente para garantizar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, pero también para facilitar las cosas a los cuidadores, por ejemplo. También consideran que resultaría mejor para la productividad.

27 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0008431/1997-01-01>

Por su parte, la patronal neerlandesa AWWN no ve sentido a establecer la reducción de jornada laboral, como por ejemplo pudiera ser el caso de la semana de 4 días a jornada completa en los convenios colectivos. Consideran que generaría problemas porque no se puede aplicar en todos los sectores. En este sentido, entienden paradigmático el caso de la industria, aunque también citan los caos de las tiendas y supermercados que también abren los fines de semana y requieren de gran cantidad de personal.

En este último sentido y sobre el tema de la reducción de la jornada laboral a tiempo completo y sin pérdida de remuneración a 4 días a la semana, también se ha pronunciado el propio Gobierno neerlandés a través de una carta de la Ministra de Asuntos Sociales y Empleo presentada al parlamento en agosto de 2023²⁸.

El proyecto piloto seguido en Reino Unido sobre la semana laboral de 4 días ha servido para que se abra el debate sobre esta cuestión en diversos países y en algunos se adopten regulaciones al efecto. La experiencia desarrollada en Reino Unido, entre junio y diciembre de 2022 donde se ensayó la semana laboral de cuatro días en 61 empresas, fue iniciativa de la organización sin ánimo de lucro 4 Day Week Global. Entre las organizaciones participantes había desde agencias de marketing, empresas de servicios profesionales e instituciones sin ánimo de lucro hasta empresas de la industria y la construcción. Científicos de la Universidad de Cambridge recopilaron datos y realizaron entrevistas a los empleados. Todas las empresas que participaron lo hicieron por iniciativa propia. El experimento tenía dos condiciones centrales:

1. los salarios debían pagarse íntegramente, y
2. los empleados recibían una reducción significativa del número de horas que trabajaban (de 40 a 32 horas en la gran mayoría de los casos).

Además, las empresas participantes tenían libertad para diseñar la semana laboral de cuatro días según sus propias preferencias.

28 <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/documenten/kamerstukken/2023/08/24/kabinetsreactie-op-onderzoek-uit-het-vk-naar-de-vierdaagse-werkweek>



Entre otras cosas, los investigadores analizaron los efectos sobre la salud de la semana laboral de cuatro días, que fueron unos resultados positivos. También analizaron la combinación de trabajo, cuidados y ocio. El 60 % de los empleados pudo combinar mejor el trabajo con el cuidado de los hijos u otros familiares, y el 62 % pudo tener una vida social más enriquecedora paralelamente al trabajo. El número de dimisiones disminuyó en un 57 %. Por último, el estudio también analizó la facturación y la productividad: ambas se mantuvieron estables durante la prueba. Como resultado del experimento, 18 de las 61 empresas decidieron introducir la semana de cuatro días de forma estructural. Del resto de empresas, la gran mayoría indicó que les gustaría seguir experimentando con la semana de cuatro días, pero aún no saben si la implantarán de forma estructural.

A la vista de la experiencia británica, el Gobierno neerlandés valoró positivamente los resultados que repercuten en la mejora de la productividad y de la salud, y considera que **la semana laboral de cuatro días puede ser un modelo interesante, sobre todo cuando esto surge de una buena conversación entre empresario y empleado. Sin embargo, concluye que los resultados del estudio no pueden generalizarse a todas las empresas y organizaciones en Países Bajos.**

El Gobierno neerlandés relativiza los resultados del estudio, puesto que considera que todas las empresas participantes colaboraron por iniciativa propia (efecto de selección), y las empresas participantes pertenecían principalmente al sector de los servicios a las empresas. Sectores públicos como la sanidad y la educación, por ejemplo, no estaban representados. Estos sectores se enfrentan a grandes retos sociales y a graves carencias en Países Bajos. Y en el caso concreto de los sectores públicos, a menudo cabe preguntarse si “producir” tanto con menos horas es una expectativa realista, ya que se trata de sectores que requieren mucha mano de obra.

Posiblemente, en algunas situaciones, el Gobierno neerlandés considera que se podría encontrar margen si se recorta en gestiones de

administración o reuniones, o si se recurre al uso de más tecnología y otras formas innovadoras de trabajo. Pero considera y concluye que, a menudo, la reducción de horas se traducirá directamente en menos atención, educación o cuidados, y posiblemente en un aumento de la carga de trabajo. Se valora que existen diferencias relevantes no sólo entre empresas y organizaciones, sino también entre los Países Bajos y el Reino Unido. Estas diferencias hacen que no se apliquen de forma directa los resultados del estudio británico a la situación de los Países Bajos.

En definitiva, el Gobierno neerlandés es partidario de que la reducción de la jornada laboral tal y como se ha planteado en el Reino Unido con una jornada de 4 días sin pérdida de remuneración, se debe analizar según la situación concreta de cada organización y de sus empleados.

V. CONCLUSIONES

De la exposición que se ha realizado sobre el tema relativo a la jornada laboral y su posible reducción sin pérdida de remuneración, resulta que esta cuestión en Países Bajos presenta importantes peculiaridades. Desde finales de siglo XX, en Países Bajos cada vez más empleados, especialmente mujeres, han optado por trabajar a tiempo parcial. Este diseño del mercado laboral neerlandés ya forma parte de la forma de vida de los ciudadanos y de su cultura, donde se considera que la reducción de la duración de la semana laboral y, paralelamente, el aumento de la cantidad de tiempo libre es un elemento importante en el desarrollo de una prosperidad amplia.

A lo largo de esta exposición hemos tenido la oportunidad de observar que en los Países Bajos el debate sobre la limitación de la jornada laboral se relaciona con dos características propias del mercado laboral neerlandés, que son la **extensión de los trabajadores flexibles** (entre los que se encuentra los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores autónomos) y la **rigidez del mercado laboral por falta de personal y los puestos vacantes.**

Antes de concluir, podemos hacer una recopilación de las particularidades que presenta la cuestión de la limitación de la jornada laboral en los Países Bajos:



1. Una peculiaridad muy relevante es que en los Países Bajos casi la mitad de los empleados **ya trabajan a tiempo parcial**. Respecto de la jornada laboral según las cifras de la Oficina Central de Estadística, CBS, muestran que la semana laboral media en los Países Bajos se ha mantenido casi invariable en 31 horas durante una década. Y en algunos sectores en los que la media de horas es mayor, como el financiero, el trabajo de cuatro días también ha sido la norma durante algún tiempo (cuatro jornadas de nueve horas). A diferencia del proyecto piloto desarrollado en el Reino Unido, el trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos no se recompensa con un salario a tiempo completo. Se considera que, debido a la cultura del trabajo a tiempo parcial existente en los Países Bajos, es probable que los efectos de una semana laboral de cuatro días sean menos significativos.
2. En virtud de la **Ley de Trabajo Flexible**, los trabajadores en Países Bajos, ya tienen la opción de pedir al empleador **trabajar más o menos** horas, también puede solicitar el cambio de horario de trabajo o el lugar de trabajo. No obstante, la solicitud de reducción de jornada que pueden realizar los trabajadores lleva aparejada la reducción de salario. En algunos sectores, como en la Administración del Estado, la jornada laboral de 36 horas semanales está vigente desde el año 1997, y son relativamente frecuente las semanas de 4 días con 9 horas de trabajo diario.
3. En Países Bajos, **los beneficios de una jornada laboral más corta para la salud y la conciliación de la vida personal y familiar, se considera que quedan cubiertos con el diseño de determinadas políticas públicas**. Por ejemplo, la reciente reforma y ampliación de los permisos por cuidado de hijos, nacimiento y paternidad. Respecto de la promoción



de la salud, se menciona la contribución a este fin que realiza el programa plurianual de cooperación social en materia de quejas por agotamiento, que tiene como finalidad abordar las causas de las quejas por agotamiento (localizadas en el trabajo, la persona y la sociedad). El Gobierno promociona este programa plurianual en colaboración con interlocutores sociales, los institutos del conocimiento, las organizaciones sectoriales y profesionales y las partes de la asistencia sanitaria (ocupacional).

En Países Bajos, el tema planteado relativo a la reducción de la jornada laboral sin pérdida de ingresos salariales se enfrenta a una realidad ya implantada porque la reducción de jornada laboral lleva vigente desde hace décadas a través del trabajo a tiempo parcial, es ya una cuestión histórica y forma parte de los valores que la sociedad holandesa considera importantes: disponibilidad de tiempo libre como parte de la calidad de vida.

Además, en los Países Bajos las empresas y organizaciones tienen libertad para experimentar con formas organizativas innovadoras. Por ejemplo, para mejorar la satisfacción laboral, la flexibilidad, la autonomía y el equilibrio entre la vida profesional y personal de los empleados, así como para tomar decisiones más acertadas sobre qué hacer o no hacer como empresa, y sobre cómo aumentar la productividad.

En definitiva, el debate actual abierto en varios países sobre la flexibilidad y fundamentalmente reducción de la jornada laboral choca en los Países Bajos con una cultura ya muy enraizada de jornada laboral reducida, si bien acompañada de una reducción de salario. También, hay que considerar el peso importantísimo que tiene en Países Bajos la negociación colectiva, donde se pueden negociar concretas y mejoradas condiciones de trabajo. El debate, en conclusión, presenta en este país importantes matices, ya que se desarrolla en un mercado laboral que ya tiene implantado un modelo propio de reducción de jornada laboral a través de contratos a tiempo parcial, así como en un mercado laboral muy estrecho, con un porcentaje muy alto de vacantes y de escasez de mano de obra.

Esther Vaquero Gutiérrez,

Responsable de las Oficinas en Países Bajos de la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Bélgica



UN ENFOQUE ACTUAL DE LA JORNADA LABORAL EN EL MODELO DANÉS: FLEXIBILIDAD Y PRODUCTIVIDAD

1. EL MODELO LABORAL DANÉS. TRAYECTORIA Y SITUACIÓN ACTUAL

Los modelos de relaciones laborales nórdicos vienen generando en las últimas décadas un alto reconocimiento en el ámbito del derecho social comparado. El denominador común más reconocible y valorado suele ser su excelente capacidad de adaptación continua y de respuesta a las necesidades de todas las partes implicadas.

Entre todos ellos, el caso danés es especialmente destacable. Su condición de pionero unido a sus especiales características y dinámica de funcionamiento son aspectos que permiten un interesante análisis en la evolución de la realidad social del país, y más concretamente, en la organización del tiempo de trabajo.

El pilar fundamental del modelo danés se apoya en el papel de los agentes sociales. Sus orígenes se remontan al histórico “Compromiso de Septiembre del 5 de septiembre de 1899”, suscrito por la Confederación de Sindicatos daneses —*Landsorganisationen*—, hoy denominada *Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)*, y la Confederación danesa de Empresarios —*Dansk Arbejdsgiverforening (DA)*—, en lo que se ha considerado el primer convenio colectivo a nivel mundial¹, y que constituye la base del vigente Acuerdo de Cooperación de 1947 con los mismos firmantes, siendo comúnmente aceptado como la herramienta que propició el inicio de la “sociedad de consenso danesa”.

La función de los interlocutores sociales en la negociación colectiva danesa no solamente es esencial, sino que es bastante como para no precisar de ulterior intervención por parte de los poderes públicos en la regulación de las

condiciones de trabajo. Se trata de un modelo social y culturalmente consolidado en el tiempo, en el que además no se consideró preciso un procedimiento tasado y con intervención pública a la hora de legitimar la representatividad de las organizaciones sindicales y empresariales, en lo que es un escenario reconocido y respetado entre las propias estructuras institucionales.

Para un análisis más completo sobre la concepción del modelo danés de relaciones laborales, es pertinente tener en consideración el contexto político del país, en el que la conformación de gobiernos en coalición ha venido siendo habitual en los últimos tiempos. También conviene situar el papel de las administraciones danesas, y sobre todo la local —*kommuner*—, que es la competente para la ejecución de competencias de corte social y asistencial, reservándose por otro lado la gestión de parte de la protección social/seguro voluntario por desempleo, a los sindicatos, siguiendo la línea del denominado sistema de Gante.

2. LA JORNADA LABORAL EN DINAMARCA

En Dinamarca no hay una duración máxima de jornada laboral fijada por norma y con carácter nacional, lo que, junto con la ausencia de un salario mínimo estatal, conforman dos de los ejemplos más llamativos de la confianza en el modelo de negociación colectiva como contexto adecuado para la regulación de las condiciones laborales.

La norma estatal que regula algunos aspectos referentes al régimen de jornada laboral y tiempo de descanso es la Ley de Entorno de Trabajo², número 2062, de 16 de noviembre de 2021, impulsada por el Ministerio de Empleo danés —*Beskæftigelsesministeriet*—.

Es el texto básico en materia de seguridad y salud, y como tal, su Parte 9 regula las condiciones mínimas en cuanto a períodos y tiempos de descanso, lo que ofrece respuesta a las directrices de transposición desde Bruselas en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

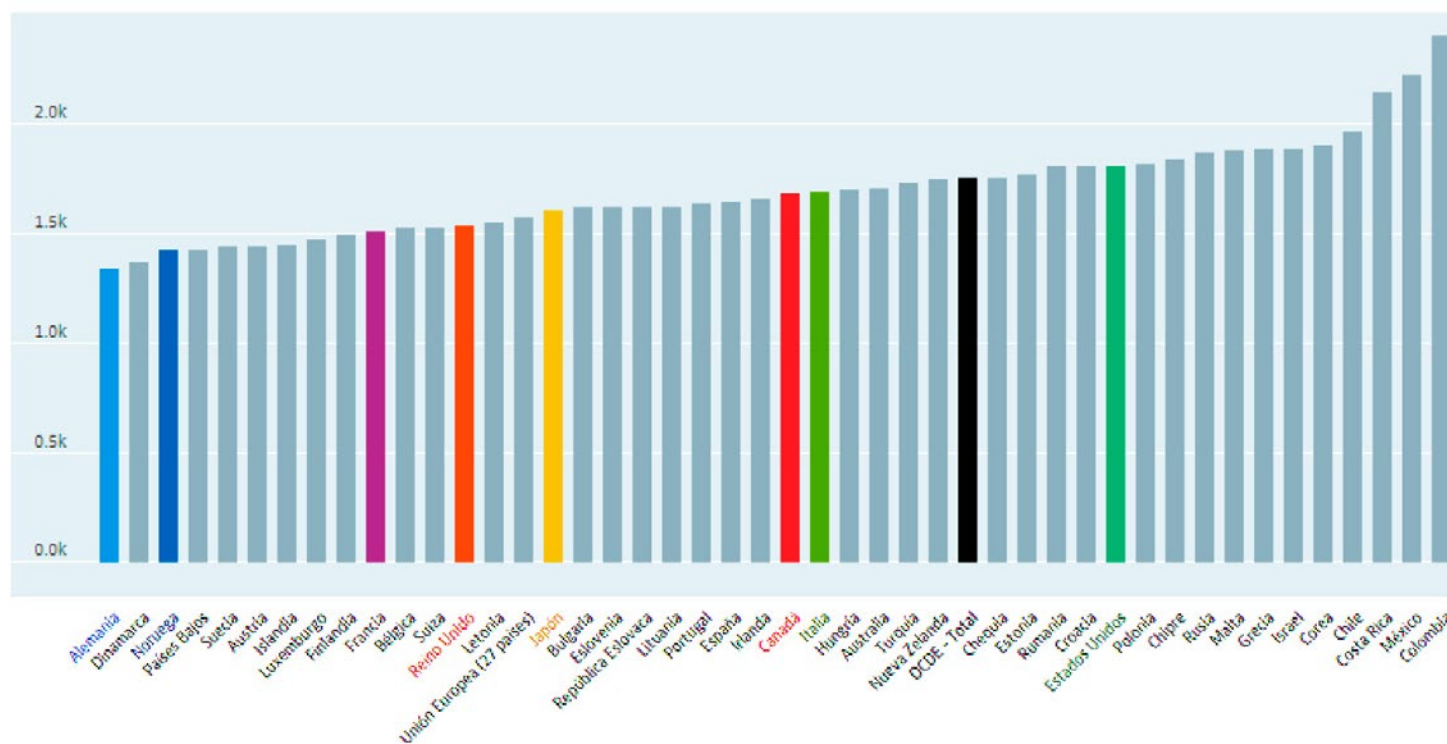
1 Apartado 4.2 del Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Flexibilidad: el Caso de Dinamarca, 206/C195/12, en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:195:0048:0053:ES:PDF>

2 [Working Environment Act - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

La integración del régimen de descansos obligatorios en una norma de condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo es una práctica habitual en los sistemas de inspección de trabajo especializados y orientados competencialmente a la fiscalización y comprobación del cumplimiento de condiciones en el ámbito preventivo. En el caso danés, compete a la Autoridad Danesa de Entorno de Trabajo -Arbejdstilsynet³, organismo adscrito al Ministerio de Empleo.

2022⁵, solamente Alemania tendría una jornada anual promedio con una duración inferior a las 1 372 horas que se contemplan para el caso danés, muy por debajo de las 1 571 horas de media en la Unión Europea, y de las 1 644 horas en España.

Según estadísticas de la OCDE⁶, el promedio de horas semanales habituales trabajadas en el trabajo en Dinamarca en 2022 es de 33 horas, lo que permite a las personas trabajadoras disfrutar de 2/3 del día para asuntos particulares⁷. La jornada laboral



Fuente: OECD (2024), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en

En términos generales y sin perjuicio de la regulación convencional en cada caso, es costumbre generalmente aceptada desde hace años la de considerar que la jornada laboral estándar en Dinamarca tiene una duración pactada de 37 horas⁴. Se trata de uno de los casos más favorables a nivel mundial, y en un análisis de la OCDE de

promedio trabajada en Dinamarca según la OCDE ha ido disminuyendo en los últimos 20 años. En 1970, el empleado promedio trabajaba 35,2 horas, mientras que el número se redujo a 33,72 horas en 2021 (4% menos). En promedio, los hombres trabajan 33,1 horas por semana y las mujeres 29,5 horas.

3 [Autoridad Danesa del Entorno de Trabajo \(at.dk\)](https://at.danmark.dk/)

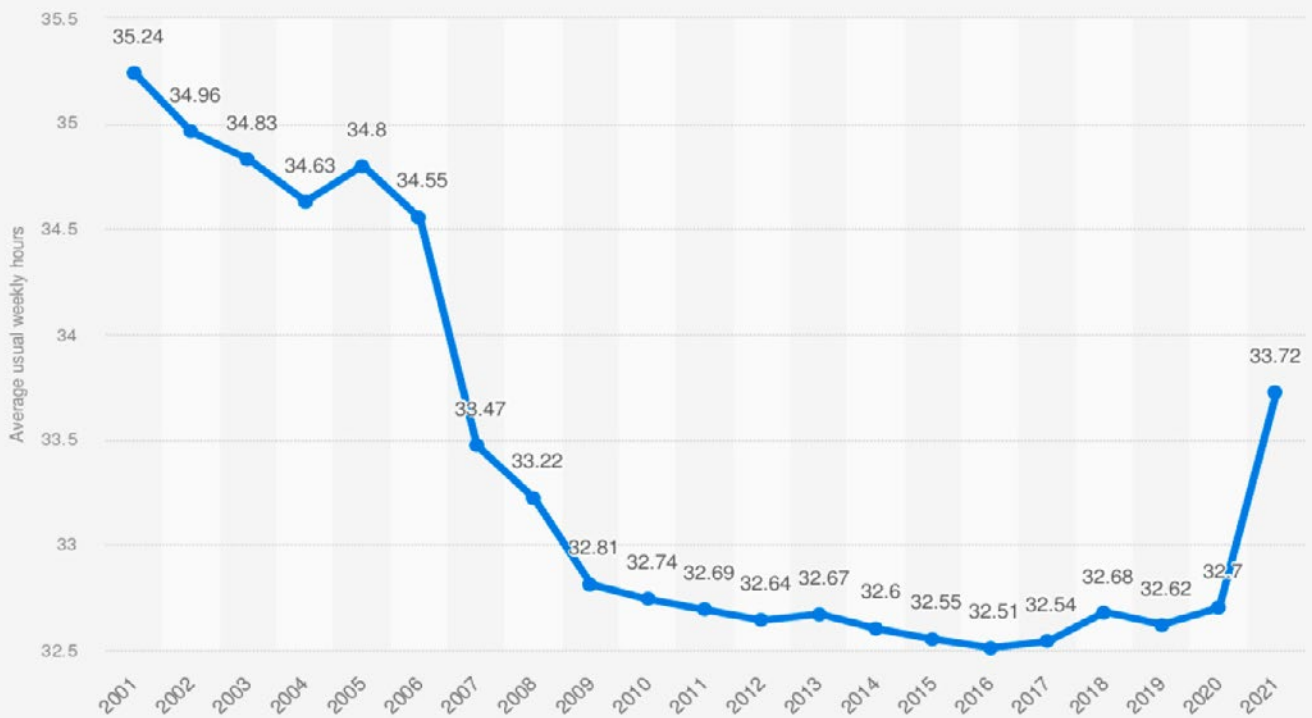
4 [Jornada laboral - Empleo y despido | Negocios en Dinamarca \(virk.dk\)](https://www.virk.dk/)

5 [Employment - Hours worked - OECD Data](https://data.oecd.org/)

6 [Promedio de horas semanales habituales trabajadas en el trabajo principal \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/)

7 [Semana laboral de 4 días Dinamarca \(2024\) \(4dayweek.io\)](https://www.4dayweek.io/)

Average usual weekly hours worked on the main job in Denmark from 2001 to 2021



3. NOVEDADES SOBRE EL REGISTRO DE JORNADA

Un último aspecto a tener en cuenta en la normativa estatal danesa son las novedades sobre la obligatoriedad de las empresas de contar con registro de jornada efectivo, cuestión que parte de lo dispuesto en la sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019. El Proyecto de Ley⁸ fue presentado por el Ministerio de Empleo el 8 de noviembre de 2023, y aprobado el 23 de enero de 2024 en el Parlamento danés, si bien y seguramente por el requerimiento judicial expresado, eleva a rango legal el acuerdo alcanzado el 30 de junio de 2023 por las confederaciones sindicales FH, y Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales —*Akademikerne*—, junto con la organización empresarial DA.

8 [L 68 - 2023-24 \(resumen\): Proyecto de ley por el que se modifican la Ley por la que se aplican partes de la Directiva sobre el tiempo de trabajo y la Ley de los tribunales laborales y de los tribunales de arbitraje laboral. \(Introducción de requisitos de registro y posibilidad de establecer excepciones a las normas sobre el tiempo máximo de trabajo semanal\). /Folketing \(ft.dk\)](#)

El Proyecto de Ley, que entrará en vigor el 1 de julio de 2024, introduce por primera vez el requisito de que los empleadores introduzcan un sistema de registro del tiempo de trabajo que permita medir el tiempo de trabajo diario de cada empleado, supeditando el sistema a decisión propia de las empresas, que podrán decidir exactamente qué sistema quieren utilizar, siempre y cuando cumpla con los requisitos de ser objetivo, fiable y accesible. Consecuencia de ese consenso entre todos los intereses implicados, la segunda novedad que incorpora la iniciativa bien podría ser considerada una cláusula de flexibilidad “opt-out” en cuanto a que permite —mediante pacto individual previsto en convenio colectivo— ampliar la duración de la jornada laboral media a la semana por encima de las 48 horas, lo que supone a su vez una excepción a lo dispuesto en la aplicación de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre.



4. REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL Y SISTEMAS FLEXIBLES

Para una mayor profundidad en el estudio de la duración de la jornada laboral en Dinamarca, parece adecuado tener en cuenta las posibilidades que permite la casuística en las múltiples fórmulas de flexibilidad horaria. Según el documento de inversiones en Dinamarca del Ministerio de Asuntos Exteriores de 2022⁹, “Dinamarca tiene una de las normas más flexibles y liberales sobre jornada laboral en Europa”.

Para ello, se muestran a título de ejemplo las cláusulas que contemplan dos convenios colectivos especialmente importantes en Dinamarca, tanto por el sector de actividad, como por el número de trabajadores afectados: sector eléctrico y fontanería e industria del calor¹⁰.

Con carácter introductorio, ambos acuerdos incluyen declaración expresa de las partes firmantes a la hora de dar cumplimiento a la transposición de contenidos mínimos comunitarios. Concretamente, el convenio del sector eléctrico, su Anexo 7^a) especifica que “la base es la Directiva del Consejo de la CE no. 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993, sobre determinados aspectos de la organización del tiempo de trabajo, así como la legislación danesa, en particular la legislación sobre el entorno laboral y la Ley danesa de vacaciones remuneradas. Este protocolo implementa la directiva antes mencionada”.

A. Convenio colectivo del sector eléctrico 2020-2023

El acuerdo fue alcanzado entre el sindicato danés del sector eléctrico/*the Danish Union of Electricians* y las asociaciones empresariales de trabajo mecánico y asociación de contratistas eléctricos/TEKNIQ Arbejdsgiverne, quienes en la parte introductoria del acuerdo coinciden en que las condiciones de trabajo regidas por convenios colectivos son la base del modelo de mercado laboral danés, fijando como objetivo del acuerdo el “garantizar que los trabajadores sean empleados en los términos y condiciones acordados y evitar la competencia laboral en condiciones abusivas”.

9 Informe Anual 2022 (investindk.com)

10 Convenios colectivos (workplacedenmark.dk)

Las condiciones en que se pacta el régimen de jornada se concretan en su Sección 7, donde se parte de una duración máxima en cómputo semanal de 37 horas. Se prevén una serie de cláusulas de distribución irregular de la jornada en cómputo anual, lo que requiere de pacto expreso por escrito en un intervalo entre 37 y 46 horas de promedio.

En esa distribución irregular se contempla la posibilidad de pacto expreso sobre realización de menos horas o días de trabajo diarios, ya que la disposición sobre la duración de la jornada laboral normal no excluye la posibilidad de que la jornada laboral en determinados o varios lugares de trabajo pueda reducirse a menos horas de trabajo diarias o menos días de trabajo por semana.

No se descuidan las particularidades climatológicas del país y su repercusión en el tiempo de trabajo, y así se prevé que una distribución diferente de la jornada laboral normal en los distintos días de la semana o en las distintas estaciones (por ejemplo, debido a la falta de luz natural) sólo podrá realizarse con la aprobación de las partes firmantes.

La Sección 7a) del convenio fija una serie de fórmulas para conformar un horario de trabajo flexible. Así, mediante acuerdo se podrán concertar horarios de trabajo semanales flexibles con los siguientes presupuestos: que se fije por un período de trabajo no inferior a 2 semanas ni superior a 52 semanas, excluidos los días festivos. El promedio de jornada semanal durante el período deberá ser de al menos 37 horas y no podrá exceder de 46 horas de trabajo semanales. La jornada laboral diaria será de al menos 6 horas y no más de 10 horas. En caso de variación del horario laboral semanal, se deberá avisar con al menos 5 días hábiles de antelación.

Finalmente, las horas de trabajo realizadas fuera del intervalo entre las 6 de la mañana y de la tarde, se pagará una bonificación. Para los casos de jornada laboral o parte de ella desarrollada los sábados después de las 13:00 horas, domingos o días festivos locales, se pagará un recargo por hora.

B. Convenio colectivo de Fontanería e Industria del Calor 2020-2023

TEKNIQ Arbejdsgiverne y los sindicatos de fontanería y trabajo del metal danés suscribieron el acuerdo, en cuya Sección 6 se pacta una jornada laboral máxima de 37 horas semanales. El horario de trabajo se determina en cada empresa entre las 6:00 y las 18:00 horas y se distribuye en 5 días. Ninguna jornada laboral podrá ser inferior a 7 horas, salvo pacto en contrario. Si la jornada de trabajo se asigna fuera de las horas antes mencionadas, se deberá pagar un complemento de acuerdo con los artículos 8 (horas extraordinarias) y 9 (jornada escalonada).

Se fijan a su vez algunas pautas sobre horario flexible. Así, el trabajo escalonado es susceptible de pacto con relación a las modificaciones y reparaciones de las instalaciones en funcionamiento, pudiendo determinarse horarios de trabajo escalonados.

En empresas con varias sucursales independientes, se pueden celebrar acuerdos con un representante sindical sobre diferentes horarios de inicio y finalización de la jornada laboral. Los acuerdos de esta naturaleza deben abarcar a todas las personas del ramo de que se trate.

El horario de trabajo semanal variable se puede pactar por un período no mayor a 12 meses, y la jornada laboral semanal promedio deberá ser de 37 horas durante el período acordado.

Es requisito para la implementación de jornadas semanales variables que se determinen para la totalidad del período pactado.

También es posible establecer una reducción temporal de la jornada laboral (esquema de reparto del trabajo o trabajo compartido a tiempo parcial), previo pacto, y bajo las siguientes fórmulas:

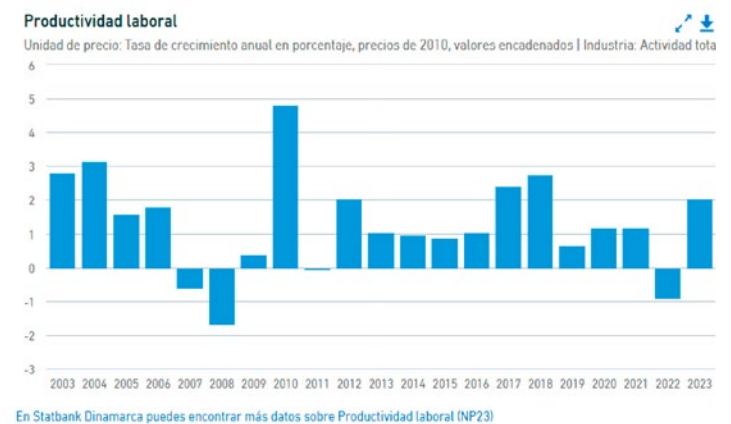
- 1 semana de desempleo y 1 semana de trabajo.
- 2 o 3 días de desempleo por semana.
- 1 semana de desempleo y 2 semanas de trabajo.

No está permitido establecer un régimen de trabajo compartido en el que se reduzca la jornada laboral o en el que el desempleo se aplique durante menos de dos días por semana. Un empleado puede participar en un plan de trabajo compartido durante un máximo de 13 semanas dentro de un período de 12 meses consecutivos. Una mayor repartición del trabajo requiere la aprobación del Comité Regional de Empleo.

No se podrán contratar trabajadores adicionales mientras esté vigente un plan de trabajo compartido. Durante el reparto del trabajo, la obligación del empleado de notificar su renuncia queda sin efecto. Tampoco es posible despedir a los empleados mientras esté vigente el reparto del trabajo.

5. JORNADA LABORAL, PRODUCTIVIDAD Y CUALIFICACIÓN EN DINAMARCA

Según *Statistics Denmark*¹¹, en el año 2010 el porcentaje de productividad laboral en Dinamarca tuvo un notable aumento del 4,83 %, lo que ofrece una imagen clara de la capacidad de respuesta del país en una época de crisis económica a escala mundial. Desde entonces y hasta el presente —incluso durante el período de pandemia— el crecimiento productivo ha sido constante, con intervalos de entre el 1 % al 2 %, solamente con un receso del 0,91 % en el año 2022.

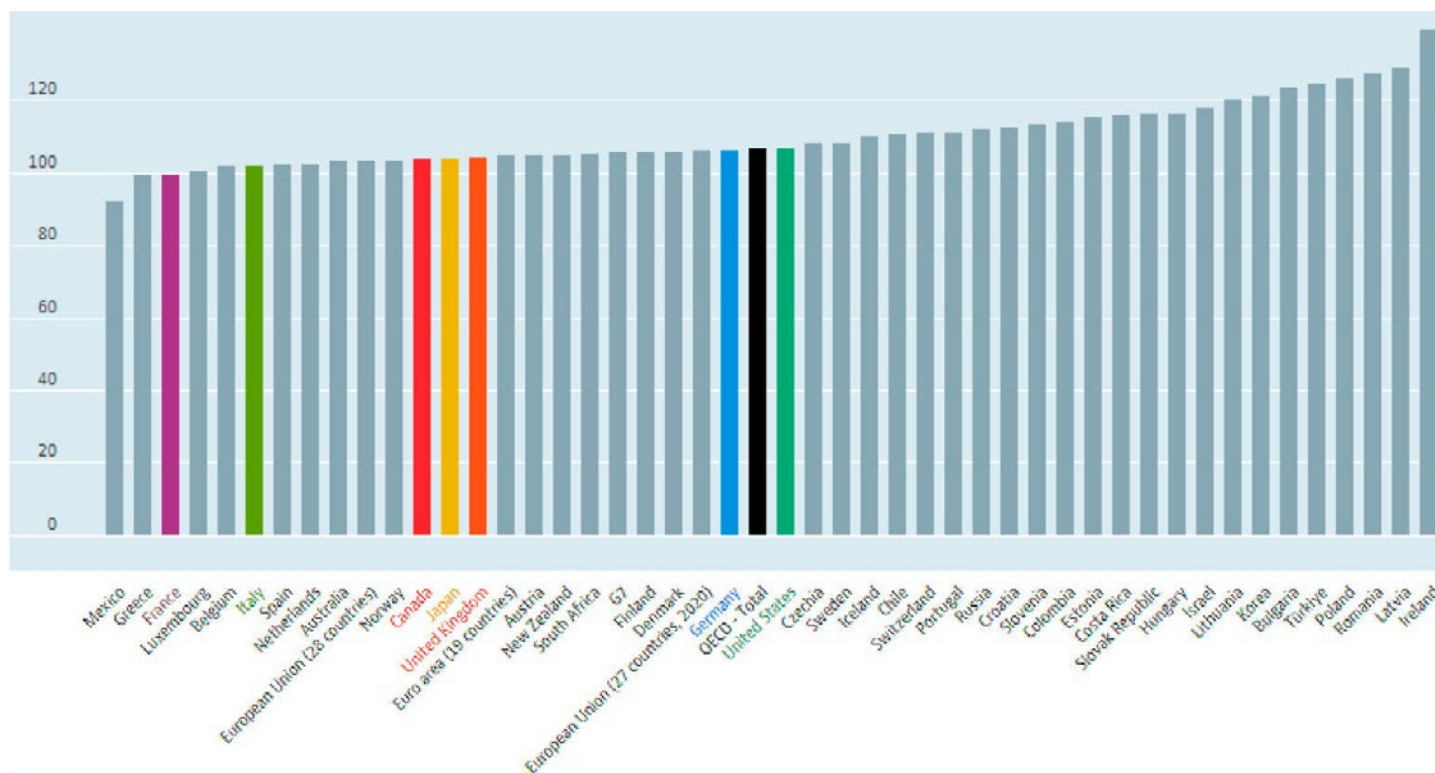


11 Productividad - Estadísticas Dinamarca (dst.dk)

Productividad						
Unidad de precio: Tasa de crecimiento anual en porcentaje Sector: Actividad total del mercado Unidad: Porcentaje						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Productividad laboral	1.05	2.40	2.74	0.66	1.16	1.18

En un análisis comparado, y con base en la relación P.I.B/hora trabajada, la OCDE¹² ofrece unos interesantes resultados en 2022, pues las 106 horas obtenidas en Dinamarca se alinean con la media europea, algo por encima de las 103 horas de España, pero muy por debajo de las 129 de Letonia o las 140 de Irlanda.

Las fórmulas de reclutamiento de personal extranjero en sectores cualificados en un país con una línea política migratoria muy definida es uno de los actuales puntos candentes en los que los propios interlocutores sociales adquieren un especial protagonismo con líneas editoriales propias a favor de un refuerzo en estrategias



Fuente: OECD (2024), GDP per hour worked (indicator). doi: 10.1787/1439e590-en

No debe dejarse de lado una importante derivada a partir de tales datos, y es que la necesidad de contar con una mano de obra cualificada para la mejor eficacia de los servicios es uno de los retos prioritarios actualmente en Dinamarca, tal y como sucede, por ejemplo, en el sector sanitario.

generales de contratación. Así, la patronal danesa *Dansk Arbejdsgiverforening (DA)* ha publicado en su web el 4 de marzo de 2024 que¹³ “una mayor oferta de mano de obra enriquece a Dinamarca. El aumento de la oferta de mano de obra tiene importantes efectos beneficiosos para la economía (...) Las reformas de la oferta de mano de obra han sido la piedra angular

12 Productividad - PIB por hora trabajada - Datos de la OCDE (oecd.org)

13 Una mayor oferta de mano de obra enriquece a Dinamarca (da.dk)



de la política danesa en las últimas décadas, independientemente del color del gobierno. La senda de la reforma ha conducido a una mayor prosperidad, un alto nivel de empleo y unas finanzas públicas saneadas”.

Esta tendencia coincide con algunos mensajes lanzados en los últimos meses por el Ministerio de Inmigración e Integración danés —*Udlændinge og Integrationsminister*—. Ejemplo de ello es la firma del acuerdo de movilidad y migración con la India¹⁴, que en palabras del departamento, “atraerá mano de obra y apoyará la asociación estratégica verde (...) Dinamarca necesita mano de obra. La India, con la mayor población en edad de trabajar del mundo, necesita mejorar sus competencias (...) El acuerdo también incluye el compromiso de explorar una posible cooperación específicamente en el sector de la salud”.

Estas iniciativas se enmarcan en el ámbito de la búsqueda de profesionales cualificados, y así, la Agencia danesa para la Contratación e Integración Internacional (SIRI) ha anunciado planes para atraer a personas “altamente calificadas”, como científicos, ingenieros, médicos, enfermeras, educadores, economistas, expertos en TI, arquitectos, farmacéuticos, contables y soldadores. También se necesitan albañiles, mecánicos, profesores y otros trabajadores profesionales.¹⁵

6. UN CASO PARTICULAR: FUNCIONARIOS PÚBLICOS MUNICIPALES

A modo de experiencia piloto, en el año 2019 el municipio de Odsherred¹⁶, ubicado en el noroeste de la isla de Selandia y actualmente gobernado por el partido sociodemócrata, introdujo una semana laboral de 35 horas y 4 días. Con ello, se buscaba una mayor concentración de la jornada laboral de lunes a jueves, con previsión de poder atender a los ciudadanos en esos días con horarios ampliados, y con la ventaja de poder disponer del viernes como día libre.

14 Dinamarca firma un nuevo acuerdo de movilidad con la India (uim.dk)

15 Dinamarca anuncia visados para soldadores, albañiles, mecánicos, profesores y otros (gazettengr.com)

16 Municipio danés introduce la semana laboral de cuatro días (thelocal.dk)

Sumándose a esta experiencia, seguida de las aplicadas en *Esbjerg, Vejen*, la fórmula ha sido recientemente adoptada por la comuna de Copenhague¹⁷ en forma de experiencia piloto para el 2024, si bien lo limita a determinados servicios, fundamentalmente sanitarios, donde precisamente hay dificultades a la hora de cubrir la demanda requerida. La prueba en la ciudad de Copenhague se extenderá durante el resto del año, con oportunidad de extenderse para el año 2025. Además, el municipio hará una evaluación global cuando el proyecto haya finalizado por completo.

Parece ser que no se contempla a corto plazo la generalización de esta medida para todos los funcionarios públicos. Así, las últimas negociaciones de condiciones de trabajo han versado fundamentalmente sobre la estructura salarial, sin que haya referencias expresas a un encuadramiento genérico de distribución de jornada laboral semanal en 4 días.¹⁸

7. DEBATE ACTUAL SOBRE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Actualmente el tema está generando ciertas expectativas en la población, y así lo reflejan los datos de la encuesta de población activa y la propia página de la agencia estadística danesa¹⁹, al destacar que “uno de cada seis daneses empleados quiere trabajar menos horas. Casi 382.000 daneses empleados (16 % de la población activa) quieren trabajar menos horas a la semana de las que ya trabajan. El deseo de trabajar menos horas es especialmente pronunciado entre las personas de 35 a 44 años. Aquí, el 19 por ciento responde que le gustaría trabajar menos horas de las que ya hace. Esto corresponde a 98.000 personas.

17 Ahora, los empleados de la ciudad de Copenhague tendrán la oportunidad de obtener una semana laboral de cuatro días | Tierra adentro | DR

18 Se acuerda un nuevo acuerdo salarial para los trabajadores del sector público danés (thelocal.dk)

19 Uno de cada seis daneses quiere trabajar menos horas - Statistics Denmark (dst.dk)



Las expectativas de reducción de jornada se intensifican cuando las personas llegan a los 35 años, probablemente por cuestiones de conciliación, y hasta los 64 años, disminuyendo la proporción a partir de los 65 años, cuando las responsabilidades laborales y familiares suelen ser menores”, según el artículo.

Sin embargo, la primera ministra danesa, Mette Frederiksen, ha reiterado en varias ocasiones su intención de centralizar el debate en una optimización de la productividad laboral, frente a otras iniciativas gubernamentales que pudieran repercutir en la reducción de jornada.²⁰

CONCLUSIONES

El modelo de consenso danés ha sido un sistema que tradicionalmente ha conseguido adaptarse a la evolución del contexto sociopolítico del país. En la década de los 90 se reforzaron las herramientas de apoyo al empleo y productividad, dando como resultado el concepto flexiguridad, denominación que implica que el equilibrio de las soluciones pactadas satisfaga los múltiples intereses en juego en el espectro negociador, destinatarios afectados, y en un escenario más amplio, el interés general.

Ya en 2006, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Flexiguridad: el caso de Dinamarca”²¹ alababa un sistema en el que “se logra movilidad en el mercado laboral con elementos generadores de seguridad y una política activa en materia de mercado laboral y de formación, y contribuye al parecer a la competitividad de Dinamarca” (...) “Los empleadores pueden estar interesados en unas relaciones laborales estables y seguras y unos colaboradores motivados, y, a su vez, los trabajadores pueden estar interesados en la flexibilidad en cuanto a la jornada laboral, la organización del trabajo y el sistema de remuneraciones”.

En el caso de la duración de la jornada laboral, se produjo el establecimiento de facto de una jornada de 37 de horas semanales, sin que se requiriera la fijación de otros límites por parte de los poderes públicos. Tal cuestión, junto con el resto de herramientas sociales propias de un país de tradicional apoyo al desarrollo familiar contribuyeron a mejorar la conciliación en el ámbito personal de las personas trabajadoras, pero también a garantizar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud, fundamentalmente en los aspectos psicosociales.

Es por ello que los márgenes en las negociaciones en los últimos años han estado ajustados hacia la articulación de sistemas flexibles de distribución del tiempo de trabajo que dieran respuesta a las necesidades sociales y empresariales.

Sin embargo, “la flexiguridad danesa es siempre objeto de debate y se halla en constante evolución en un mercado de trabajo en que se combina el dinamismo de una economía liberal de mercado con la seguridad, desde el punto de vista social, de un estado de bienestar que ofrece servicios públicos esenciales y nivelación salarial”²². En base a ello, se aprecia que la productividad laboral, en su dimensión cuantitativa y cualitativa, está adquiriendo un creciente protagonismo en el debate sobre la necesidad de replantear nuevos escenarios de reducción de jornada. Contexto que, por otra parte, parece no estar acotado a los márgenes tradicionales de negociación, sino que también entran en juego derivadas más transversales en el ámbito social y político, como son aspectos migratorios, de eficacia de los servicios públicos, e incluso de ética profesional.

Antonio Solesio Jofre de Villegas

Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Dinamarca, Suecia, Finlandia, Noruega, Estonia, Letonia y Lituania

20 Mette Frederiksen en un nuevo ataque a la falta de ética laboral en Dinamarca | Política | DR

21 Apartado 1.2 del Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Flexiguridad: el Caso de Dinamarca, 206/C195/12, en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:195:0048:0053:ES:PDF>

22 Apartados 1.12 y 3.8 Ibidem



Actualidad Normativa

GABINETE DE PRENSA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTROS DE TRABAJO DE LA UE APRUEBAN EN BRUSELAS LA DIRECTIVA DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES IMPULSADA POR DÍAZ

- “Hoy es un gran día para Europa. Hoy ganan las personas trabajadoras”, ha asegurado la ministra tras conocer el resultado de la votación.
- Díaz ha defendido, además, otorgar más protagonismo a la dimensión social de las políticas europeas en la próxima legislatura.
- La vicepresidenta ha firmado un Memorando de Entendimiento con Bulgaria sobre Economía Social para ampliar la cooperación en este ámbito.

Bruselas, 11 de marzo de 2024

Los ministros de Trabajo de la Unión Europea, reunidos en el Consejo de Ministros de Empleo y Política Social de la UE (EPSCO) que se celebra en Bruselas, han dado hoy luz verde a la directiva para la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas digitales impulsada por la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz y que en gran medida se basa en la pionera ley Rider española.

“Hoy es un gran día para Europa. Hoy ganan las personas trabajadoras”, ha asegurado la ministra tras conocer el resultado de la votación.

El texto aprobado hoy, que otorgará derechos laborales y garantías sociales a millones de personas que trabajan en estas plataformas dedicadas al reparto o el transporte de pasajeros, entre otros, se basa casi en su totalidad en el acuerdo alcanzado en diciembre pasado por la Presidencia española del Consejo y el





Parlamento, aunque desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social se ha criticado la falta de contundencia a la hora de establecer la presunción de laboralidad.

No obstante, sí contempla la protección en materia de acceso a la información de la gestión algorítmica que regula y determina esas relaciones labores.

UNA LEGISLATURA EUROPEA CON MÁS DERECHOS

La vicepresidenta, también mostró su satisfacción por la inclusión por primera vez en el Informe Conjunto de Empleo del Marco de Convergencia Social, la iniciativa impulsada por Bélgica y España para asegurar la dimensión social de las políticas europeas y hacer realidad el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que contribuirá a cumplir con los objetivos fijados para 2030 en materia de empleo, formación y reducción de la pobreza.

El informe se hace eco, además, de la mejora de la tasa de empleo en España, ensalzando medidas tomadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social como la nueva Ley de Empleo, los incentivos a la contratación, el mecanismo RED o iniciativas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo o para la protección de determinados sectores como los artistas. “Es una gran noticia que Europa siga aplaudiendo las conquistas de nuestro país”, ha señalado Díaz.

AMPLIAR LA COOPERACIÓN CON BULGARIA EN ECONOMÍA SOCIAL

Al margen del Consejo EPSCO, la ministra mantuvo un encuentro bilateral con su homóloga búlgara Ivanka Shalapatova, con la que ha firmado un Memorando de Entendimiento sobre Economía Social.

En el documento ambos países se comprometen a fortalecer este modelo económico que en España proporciona más de dos millones de empleos directos e indirectos. Incentivando esta colaboración, se afianzará y ampliará la Economía Social en la Unión Europea. Asimismo, se contribuirá a impulsar conjuntamente el desarrollo

del Plan de Acción para la Economía Social de la UE y la Recomendación del Consejo de la UE sobre el desarrollo de condiciones marco para la Economía Social. Desde que asumiese la cartera de Trabajo en 2020, Díaz ha intensificado de forma sustancial las relaciones bilaterales en materia sociolaboral con Italia, Francia, Alemania y Portugal, entre otros.

EL CONSEJO DE LA PRODUCTIVIDAD REALIZARÁ ANÁLISIS PARA IMPULSAR LA COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

- La creación del Consejo da respuesta a la recomendación del Consejo de la Unión Europea de contar con organismos nacionales encargados de analizar las políticas en el ámbito de la productividad y formular recomendaciones para su mejora.
- El Consejo tendrá autonomía funcional y estará compuesto por personas de reconocida experiencia y competencia en la materia.
- La creación del Consejo constituye una mejora de la calidad institucional de España, reforzando el procedimiento de adopción de políticas públicas.

7 de marzo de 2024





Los Ministerios de Economía, Comercio y Empresa y de Trabajo y Economía Social han publicado en audiencia pública el proyecto de Real Decreto para la constitución del Consejo de la Productividad de España, con el objetivo de recabar las aportaciones de los operadores económicos.

La creación del Consejo dará respuesta a la recomendación del Consejo de la Unión Europea para que los Estados miembros contaran con un organismo que se encargara de forma específica de analizar la evolución y las políticas en el ámbito de la productividad y la competitividad, con el objetivo de fomentar la aplicación de reformas que inciden en su mejora y de forma adicional en un mayor crecimiento económico.

Con este objetivo se creará el Consejo de la Productividad que tendrá entre sus funciones la elaboración de análisis económicos y estadísticos y la emisión de opiniones públicas orientados a la evaluación y diagnóstico de la productividad y la competitividad de la economía española y su reparto, así como de las políticas públicas con impacto en estos ámbitos.

La creación del Consejo supondrá una mejora en la calidad institucional de España, reforzando el procedimiento de adopción de medidas de políticas económicas y profundizando en la evaluación de las políticas públicas. Los informes, dictámenes y trabajos del Consejo de la Productividad pondrán a disposición de los poderes públicos un amplio catálogo de análisis y medidas que permitirán a los diferentes niveles de la Administración adoptar políticas que favorezcan la productividad y competitividad.

El Consejo tendrá autonomía funcional y el nombramiento de sus miembros se hará en base a criterios de experiencia y competencia. Estará compuesto por un presidente, un vicepresidente y quince vocales, su composición será paritaria y la duración del mandato de todos sus miembros será de cinco años, sin posibilidad de prórroga.

La presidencia será nombrada por el ministro de Economía, Comercio y Empresa y la vicepresidencia por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social y ambos deberán ser personas de reconocida competencia

en asuntos económicos. Formarán parte del Consejo los vocales nombrados por las personas titulares de los Ministerios de Ciencia, Innovación y Universidades; de Transformación Digital y de la Función Pública; de Hacienda, así como del Banco de España y del Consejo Económico y Social.

Las personas que ocupen la presidencia y la vicepresidencia designarán, con la aprobación del Consejo, a cinco vocales independientes que deberán ser economistas de reconocido prestigio académico. Participarán en el consejo con voz, pero sin voto, dos personas a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y dos personas a propuesta de las organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal, además del secretario.

El Consejo será también autónomo en la elaboración de su plan de trabajo y en la detección de ámbitos de estudio relevantes, así como en la elaboración de los análisis e informes.

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL