



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

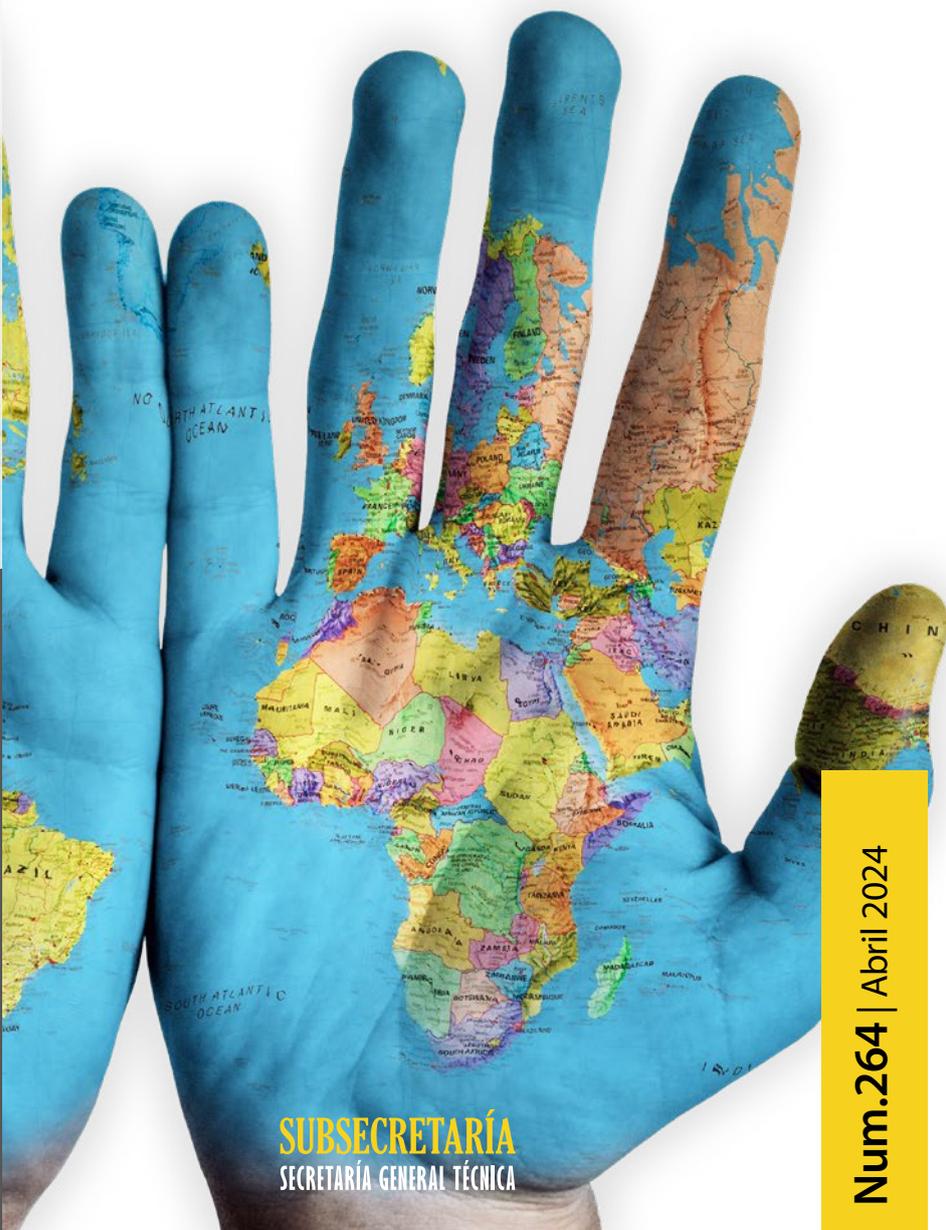
Antonio Solesio Jofre de Villegas

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



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

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

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.