

# *Informe sobre la regulación de la jornada en Europa y España*

## Índice

1. Marco regulatorio del tiempo de trabajo	2
2. Límites al tiempo de trabajo	3
3. Las horas extraordinarias: regulación y control	6
4. Compensación y retribución de las horas extraordinarias	9
5. Anexos	14

**Marzo  
2024**



Facultad  
de Derecho

## 1. Marco regulatorio del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo en el entorno profesional debe ajustarse al marco regulatorio diseñado por 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. En España, en concreto, la jornada y el tiempo de trabajo se regulan en los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

**La jornada** puede ser definida como todo el tiempo durante el cual la persona trabajadora permanece a disposición de la empresa y en ejercicio de su actividad o de sus funciones. Obviamente, este periodo queda condicionado por los descansos y permisos obligatorios previstos por la normativa europea e incorporados por nuestro Estado, que restringen el tiempo que la persona trabajadora puede permanecer trabajando.

Debe señalarse que el concepto de tiempo de trabajo, sobre el que se construye la jornada laboral, "se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos" (entre otras, STJUE asunto Simap (C-303/98), STJUE asunto Jaeger (C-151/02)). Por tanto, debe

destacarse que la legislación europea "**no contempla una categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso**" (STJUE asunto Della (C-14/04), STJUE asunto Radiotelevizija Slovenija (C-344/19)).

Asimismo, debe precisarse que los Estados miembro no pueden determinar unilateralmente el alcance de los conceptos de tiempo de trabajo y de descanso (STJUE asunto Della (C-14/04)). Existen **tres criterios acumulativos** básicos que **determinan** qué períodos se consideran "**tiempo de trabajo**": (1) que el trabajador permanezca en el trabajo, (2) que el trabajador permanezca a disposición del empresario, y (3) que el trabajador permanezca en ejercicio de su actividad o de sus funciones. Ello condiciona que se haya calificado como tiempo de trabajo efectivo, aunque no se presten servicios, la presencia durante 24h en el centro de trabajo de los trabajadores de emergencias (STS 17-2-22; STS 22-11-22), o las guardias domiciliarias que obligan al trabajador a permanecer en el mismo lugar donde se encuentra el centro de trabajo, y a estar a disposición inmediata del empresario (STJUE asunto Matzak, (C-518/15)).

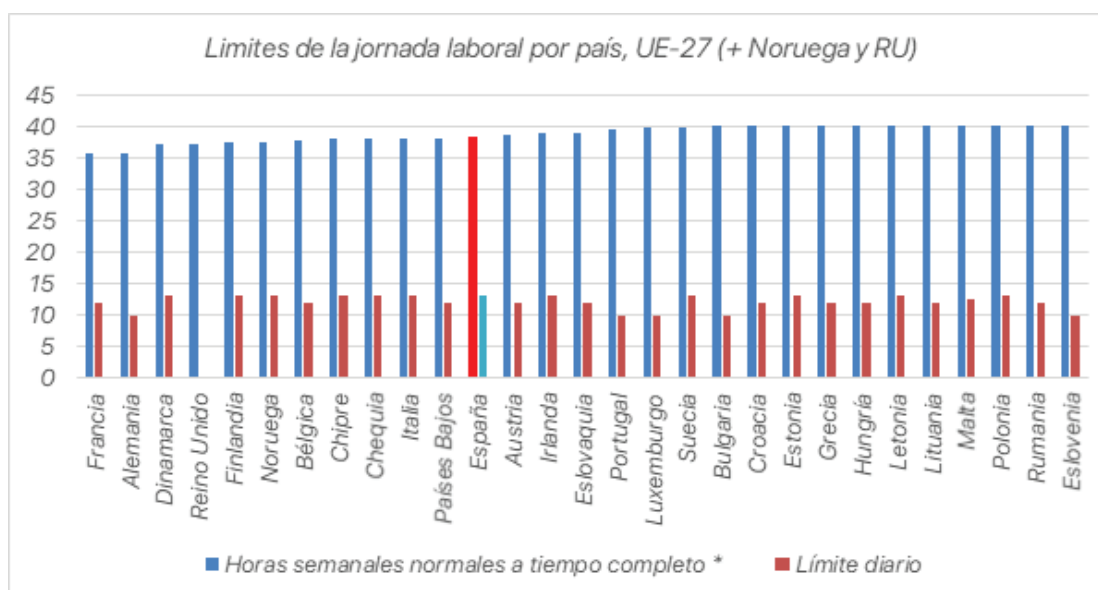
## 2. Límites al tiempo de trabajo en España

La legislación europea prevé unos descansos y límites a la jornada máxima que puede desarrollar una persona trabajadora, que se configuran como límites mínimos obligatorios e indisponibles para los Estados miembro y para los agentes sociales. Dichos límites se desarrollan y concretan legalmente en España en los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los trabajadores. No obstante, debe precisarse que dicho régimen es habitualmente mejorado por la negociación colectiva, estableciendo límites inferiores que los previstos en la ley.

En primer lugar, el artículo 34 ET fija la duración máxima de la jornada ordinaria de

trabajo en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dicho límite no puede superarse en ningún caso por la negociación colectiva, que, de hecho, habitualmente la reduce. Lo que sitúa a nuestro país con una jornada laboral media de 38,4 horas, por encima de la jornada mínima de países como Alemania y Francia, con 35,6 horas, y por debajo de los países del Este Europeo y Grecia, con 40h de jornada máxima. A este respecto es bueno destacar que los países europeos con menor jornada laboral tienen unos mayores niveles de productividad al mismo tiempo que las personas trabajadoras gozan de unos mejores salarios.

**Figura 1.-**  
**Jornada laboral en los países de la Unión Europea, más Noruega y Reino Unido**



Fuente: Elaboración propia con datos del Eurofound Overtime in Europe: Regulation and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourg. (2022)

\*Un cuadro más detallado sobre la jornada media semanal y los límites a la jornada diaria y semanal puede consultarse en el Anexo I.

En segundo lugar, el Estatuto de los Trabajadores condiciona la jornada laboral máxima de 40 horas por la existencia de 4 tipos de descansos o límites: el descanso intrajornada, el descanso entre jornadas diarias, el descanso entre jornadas semanales y, finalmente, la limitación de trabajo diario.

El obligatorio descanso intrajornada, que, como regla general, deberá ser de 15 minutos- lo que se conoce popularmente como "descanso bocadillo"- siempre que la jornada supere las 6 horas de duración. Entre el final de una jornada diaria y el inicio de la siguiente deberán transcurrir, como mí-

nimo, 12 horas de duración, **previsión que mejora en 1 hora la pausa mínima contemplada por la normativa comunitaria.**

Por otra parte, entre una jornada semanal y la siguiente debe mediar un día y medio (36h). Finalmente, el Estatuto de los Trabajadores contempla que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no pueda ser superior a 9 diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

**Cuadro 1.- Comparativa de condiciones mínimas impuestas por la Directiva 2003/88/CE y las previstas en el ordenamiento español**

	<i>Directiva 2003/88/CE</i>		<i>Condiciones mínimas previstas en el Estatuto de los Trabajadores</i>	
<b>Descanso intrajornada en trabajadores con jornadas diarias de más de 6h</b>	Se deberá garantizar una pausa de descanso	Art. 4	15 minutos, el convenio colectivo podrá determinar que sea tiempo de trabajo efectivo. En el caso de menores de 18 años el descanso será de 30 minutos siempre que su jornada supere las 4,5 horas	Art. 34.4
<b>Descanso entre jornadas</b>	11 horas consecutivas	Art. 3	12 horas	Art. 34.3
<b>Descanso semanal</b>	35h por cada periodo de 7 días de trabajo, por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo el descanso podrá ser de 24h	Art. 5	36h acumulables en periodos de 14 días. Si el trabajador es menor de 18 años 48h de descanso	Art. 37.1
<b>Límite diario semanal</b>	Se establece dos tipos de límites: Se debe fijar un límite por medio de disposiciones legales o convencionales La duración del trabajo no excederá 48h por cada periodo de 7 días, incluidas las horas extraordinarias.	Art. 6	El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas	Art. 34.3

Fuente: Elaboración propia.

Debe señalarse que el límite diario semanal previsto en la Directiva 2003/88/CE puede no aplicarse en los Estados siempre que estos contemplen normas que garanticen, al menos, las siguientes condiciones: (1) que las personas trabajadoras no trabajarán más 48h semanales, salvo que estén de acuerdo en efectuar dicho trabajo; (2) que no puedan

sufrir ningún perjuicio por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo; (3) que la empresa cuente con un registro actualizado de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo y que dicho registro se ponga a disposición de las autoridades competentes.

### 3. Las horas extraordinarias: regulación y control

Los criterios enunciados anteriormente determinan la jornada ordinaria que una persona trabajadora puede realizar. La prestación de servicios por encima de la jornada descrita tendrá la consideración de **horas extraordinarias**. La regulación de las horas extraordinarias por parte de los Estados miembro de la Unión Europea evidencia un alto grado de heterogeneidad, al contrario que las normas referidas a la jornada ordinaria, que siguiendo la estela de la Directiva 2003/88/CE, presentan muchas más similitudes, como hemos señalado.

En España, la realización por parte del trabajador de **horas extraordinarias es voluntaria**, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo. Con carácter general, **el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año**.

La mayoría de los países tienen un límite pre-determinado para las horas extraordinarias, establecido legalmente, que puede ampliarse bien mediante acuerdo entre el empleador y el empleado o bien mediante convenio colectivo hasta un cierto límite máximo absoluto. Estos límites fijados por la normativa varían entre 80 horas al año, como el caso de España, y un máximo de 400 horas por año, acordado en convenio colectivo (el equivalente a 10 o más semanas de trabajo a tiempo completo) en Hungría y Eslovaquia.

La siguiente tabla trata de resumir las diferentes casuísticas sobre los límites de horas extraordinarias establecidos en los diferentes países de la UE-27 más Noruega y Reino Unido.

**Cuadro 2. Resumen de las disposiciones comunes en materia de horas extraordinarias por país, EU-27, Noruega y Reino Unido**

País	Disposiciones relativas a las horas extraordinarias
<b>Austria</b>	El período de referencia puede extenderse a 26 o 52 semanas por convenio colectivo.
<b>Bélgica</b>	Hasta 100 horas extraordinarias voluntarias al año; Se puede aumentar hasta 360 horas por convenio colectivo.
<b>Bulgaria</b>	Límite de 150 horas anuales; prorrogable hasta 300 horas por convenio colectivo. Las horas extras no pueden exceder las 6 horas diarias en una semana o las 3 horas diarias en dos semanas consecutivas. El límite mensual es de 30 horas.
<b>Croacia</b>	Límite de 180 horas al año; puede ampliarse a 250 horas por convenio colectivo.
<b>República Checa</b>	Límite de 8 horas semanales durante un período de 26 semanas; El período de referencia puede ampliarse a 52 semanas mediante convenio colectivo. Las horas extras están limitadas a 150 horas por año. Las horas extraordinarias por encima de estos límites son posibles mediante acuerdo con el empleado.

<i>País</i>	<i>Disposiciones relativas a las horas extraordinarias</i>
<b>Dinamarca</b>	No se establece un límite específico.
<b>Estonia</b>	No se establece un límite específico.
<b>Finlandia</b>	Los trabajadores de entre 15 y 18 años tienen un límite de 80 horas extraordinarias al año.
<b>Francia</b>	Límite de 220 horas al año; Más allá de este límite, los empleadores deben consultar a los representantes de los trabajadores.
<b>Alemania</b>	Durante un período de referencia de 24 semanas, los empleados no deben trabajar más de 8 horas por día en promedio.
<b>Grecia</b>	Límites de 2 horas diarias y 120 horas anuales.
<b>Hungría</b>	Límite de 250 horas al año; puede extenderse a 400 horas mediante un acuerdo escrito entre el empleado y el empleador.
<b>Irlanda</b>	El período de referencia puede ser de 6 meses en algunas circunstancias.
<b>Italia</b>	Límite de 250 horas anuales, prorrogable por convenio colectivo.
<b>Letonia</b>	El período de referencia para la adaptación del tiempo de trabajo es de 1 mes; El empleador y el trabajador pueden acordar un período de 3 meses, y un convenio colectivo puede fijarlo en 12 meses.
<b>Lituania</b>	Límite de 180 horas anuales, prorrogable por convenio colectivo.
<b>Luxemburgo</b>	Máximo de 2 horas diarias.
<b>Malta</b>	El total de horas de trabajo, incluidas las horas extras, no puede exceder un promedio semanal de 48 horas durante un período de 17 semanas, a menos que el empleado dé su consentimiento por escrito.
<b>Países Bajos</b>	Los límites se refieren al total de horas de trabajo.
<b>Polonia</b>	Límite de 150 horas anuales, prorrogable por convenio colectivo.
<b>Portugal</b>	Los límites varían según el tamaño de la empresa: 175 horas anuales en las micro y pequeñas empresas, 150 horas para las medianas y grandes empresas; pueden ampliarse a 200 horas anuales mediante convenio colectivo.
<b>Rumania</b>	En algunos sectores de actividad, se puede establecer una jornada laboral superior a 8 horas mediante convenio colectivo, pero una jornada laboral de 12 horas debe ir seguida de una pausa de 24 horas.
<b>Eslovaquia</b>	Límite de 150 horas al año (250 horas en asistencia sanitaria con el acuerdo del representante de los trabajadores); Podrá prorrogarse hasta 400 horas por acuerdo con el trabajador.
<b>España</b>	Límite de 80 horas anuales.
<b>Suecia</b>	Horas extraordinarias regulares: límite de 48 horas en 4 semanas, 50 horas en un mes calendario y 200 horas por año. Horas extras: hasta 150 horas al año.
<b>Noruega</b>	Límites de 10 horas en 7 días, 25 horas en 4 semanas y 200 horas más de 52 semanas, prorrogables a 20, 50 y 300, respectivamente, mediante convenio colectivo.
<b>Reino Unido</b>	No se establece un límite específico.

Finalmente, debe recordarse que por imposición de la Directiva 2003/88/CE en España desde el año 2019 **resulta obligatorio mantener un registro de la jornada** realizada por las personas trabajadoras, que incluirá tanto las horas ordinarias como extraordinarias realizadas (STJUE C-Asunto 55/18, de 14 de mayo de 2019). Dicho registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo.

El registro ha de ser **objetivo y fiable**, en caso contrario podría presumirse que es jornada todo el tiempo que transcurre entre la hora de inicio y la de finalización registradas y correspondería al empleador acreditar lo contrario.

La empresa tiene el deber de conservar los registros durante 4 años que han de permanecer a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Ins-

pección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, es válido cualquier medio de conservación siempre que se garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido, ya se trate de soporte físico o cualquier otro que asegure idénticas garantías.

Lamentablemente, los términos en los que el registro de jornada ha sido desarrollado en nuestro país han provocado que dicha medida suscite un elevado número de incumplimientos que no son correctamente tutelados por los tribunales. Por ejemplo, porque se ha aceptado que los registros no digitalizados o la autodeclaración por parte de la persona trabajadora son medios adecuados para cumplir con las obligaciones de registrar la jornada. De hecho, en el año 2022 la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social ha realizado 7.127 actuaciones, ha formulado 1.660 requerimientos y ha detectado 1.364 infracciones por un importe de 2.152.011,74 euros.



#### 4. Compensación y retribución de las horas extraordinarias

En España la regulación de la **compensación de las horas extraordinarias** exige que mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual se debe optar entre abonar estas horas extraordinarias en la cuantía que se fije o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Dicha alternativa requiere de varias precisiones.

En primer lugar, en ausencia de pacto, se entiende que deben ser **compensadas mediante descanso** dentro de los 4 meses siguientes a su realización. La equivalencia en la compensación por descanso tiene carácter de mínimo mejorable. Así, en ocasiones el convenio colectivo o el contrato contemplan la posibilidad de compensar en descanso las horas realizadas por un tiempo superior al realizado.

En segundo lugar, en España, el artículo 35.1 ET contempla que, en caso de que se opte por **retribuir las horas extraordinarias, en ningún caso se podrá hacer abonando un valor inferior al de la hora ordinaria**. El Tribunal Supremo ha interpretado que en el concepto de hora ordinaria no es necesario incluir los complementos extrasalariales (STS 5-7-16), lo que en definitiva supone que las personas trabajadoras puedan terminar percibiendo cantidades inferiores a las que suelen cobrar por su jornada ordinaria.

**La escasa retribución de las horas extraordinarias por la que ha optado Es-**

**paña es ciertamente excepcional en el contexto europeo.** En general, los Estados miembro prevén que las personas trabajadoras sean compensadas por las horas extraordinarias realizadas con una tarifa salarial superior a la normal. La compensación puede ser monetaria (salario adicional) y/o en tiempo libre (descanso adicional a las horas realizadas), que se tomará dentro de un período específico y generalmente relativamente limitado. En muchos países, el marco ofrece flexibilidad en cuanto a si la compensación toma la forma de tiempo o dinero, y esto se determina mediante la negociación colectiva.

**La prima salarial mínima por las horas extraordinarias realizadas en días laborales normales más común es percibir el valor de una hora ordinaria incrementada en un 50%** del salario regular, aunque puede variar del 10%, 25% o 40%. La prima suele ser más alta por las horas extraordinarias trabajadas en un día de descanso, en un día festivo o por la noche, y puede llegar hasta el 100% o el 150% en algunos casos. Cantidades todas ellas muy superiores a las previstas en España. Para eliminar esa anomalía española, que contraviene los tratados internacionales, convenios de la OIT, y la Carta Social Europea, la UGT ha presentado una reclamación colectiva ante el Comité Europeo de Derechos Sociales en el que solicita que se abonen en nuestro país las horas extraordinarias como mínimo a un 125% de una hora ordinaria y que se incrementen las

garantías del registro de la jornada para que muestren las horas reales que efectivamente se trabajen, ya sean ordinarias o extraordinarias<sup>1</sup>.

Por lo general, se aplican esas mismas primas cuando se concede tiempo libre en lugar de compensación. Por ejemplo, por cada

hora extra trabajada en un día laborable normal, un empleado podría tener derecho a 1,5 horas libres en su lugar.

En el cuadro abajo se resumen las principales características de la compensación por horas extraordinarias por países de la UE-27, Noruega y Reino Unido.

**Cuadro 3. Principales características de la compensación por horas extraordinarias, por país, EU-27, Noruega y Reino Unido**

<b>País</b>	<b>Primas de compensación por horas extras</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Austria</b>	Prima del 50%; 1,5 horas de tiempo libre compensatorio por hora extra trabajada	Los convenios colectivos o convenios de empresa estipulan si el pago es monetario o en tiempo libre La compensación monetaria se aplica por defecto si no existe dicho acuerdo
<b>Bélgica</b>	Pagar una prima del 50%; 100% los domingos o festivos	–
<b>Bulgaria</b>	Prima del 50%; 75% los fines de semana y 100% los festivos	–
<b>Croacia</b>	La Ley del Trabajo prevé una prima salarial, pero la cuantía se fijará por convenio colectivo	El tiempo libre en lugar de tiempo puede implementarse a través de un contrato de trabajo o regulación de la empresa
<b>Chipre</b>	Los convenios colectivos regulan la retribución y la prima varía desde el 50% entre semana hasta el 100% en los fines de semana	Las primas son más bajas en el sector público. Compensación en tiempo libre también es posible
<b>Chequia</b>	Prima mínima del 25% de los ingresos medios por hora a menos que el empleado y el empleador acuerden tiempo libre como compensación	En el sector público, existe una prima del 50% por horas extraordinarias realizado durante una pausa de descanso semanal

1. No. 235/2024 Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain - Social Rights (coe.int)

<b>País</b>	<b>Primas de compensación por horas extras</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Dinamarca</b>	Prima salarial típica del 50%; puede llegar hasta el 100% para el trabajo realizado los domingos o por la noche (00:00 a 05:00)	La compensación por horas extraordinarias adopta la forma de pago o tiempo libre, según los convenios colectivos o contratos de trabajo; se debe tomar la compensación en tiempo libre dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias
<b>Estonia</b>	La compensación consiste en una hora de descanso por cada hora de extra, a menos que el empleador y el empleado acuerden una compensación monetaria, en cuyo caso es del 50%	–
<b>Finlandia</b>	Las horas extras diarias conllevan una prima salarial del 50% por la primera dos horas y el 100% para la tercera hora y siguientes; Las horas extras semanales se pagan con una prima del 50%	Trabajo por períodos de dos o tres semanas: las primeras 12 o 18 horas extras tienen una prima del 50%, subiendo al 100% para las horas siguientes. Las horas extras también pueden ser compensado con tiempo libre, y las primas son las mismas..
<b>Francia</b>	Pago mínimo de prima del 10% en contratos de empresa o sector. En defecto de tales acuerdos, prima del 25% por las primeras ocho horas y del 50% por las horas siguientes. Toda o parte de esta compensación podrá ser sustituida por un tiempo libre equivalente.	Las primas especificadas a nivel de empresa/establecimiento o sector
<b>Alemania</b>	Los empleados no tienen derecho legal a horas extraordinarias pagas	Estipulado en contratos individuales, acuerdos de obra o convenios colectivos
<b>Grecia</b>	Pague una prima del 40% por hasta 120 horas al año. Por encima de este límite, las horas extraordinarias se consideran excepcionales y la prima es del 60%.	Exceso de trabajo: prima del 20%.
<b>Hungría</b>	Prima del 50% o tiempo libre en su lugar si se acuerda entre las partes, 100% en los días de descanso semanal (no necesariamente domingos y festivos)	La compensación por los días de descanso semanal o los días festivos puede, por acuerdo, sea tiempo libre en lugar más una prima de pago del 50%.

<i>País</i>	<i>Primas de compensación por horas extras</i>	<i>Observaciones</i>
<b>Irlanda</b>	Los empleados no tienen derecho legal a horas extraordinarias pagas	Algunas regulación sectorial de empleo regulan el pago de horas extras
<b>Italia</b>	Las primas por horas extraordinarias se determinan de acuerdo con la duración de las horas extraordinarias, si se realizan durante el turno de día o de noche o durante un día festivo (o una combinación de ellos) y también se compensa por tiempo libre	Los trabajadores que realizan horas extras pueden solicitar tiempo libre compensatorio, lo que se traduce en una reducción de la prima por horas extras
<b>Letonia</b>	Prima del 50%; 100% en festivos. Empleados y empleadores pueden acordar tiempo libre compensatorio	–
<b>Lituania</b>	Pagar una prima del 50%; 100% en días de descanso y en la noche; 150% en días festivos	A petición del trabajador, se puede tomar tiempo libre compensatorio (se puede añadir a las vacaciones anuales)
<b>Luxemburgo</b>	1,5 horas de descanso adicional por hora adicional trabajado; una prima del 40% cuando el tiempo de descanso no pueda ser tomado	La prima salarial también es aplicable cuando el empleado abandona la empresa antes de recuperar el tiempo compensatorio por horas extras trabajadas
<b>Malta</b>	Reciben una prima del 50%; 100% los domingos y público vacaciones. Los empleados y los empleadores pueden ponerse de acuerdo sobre tiempo libre compensatorio	Existen variaciones entre sectores, ya que cada uno está regulado por un orden de regulación salarial diferente.
<b>Países Bajos</b>	Los empleados no tienen derecho legal a horas extraordinarias retribuidas	Los convenios colectivos prevén una indemnización en días de vacaciones o en dinero, por lo general con una prima, y dando el empleado la opción de elegir.
<b>Polonia</b>	Reciben una prima del 50%; 100% los domingos, festivos, días de descanso y por la noche	La compensación se puede proporcionar en forma de tiempo libre o en compensación monetaria
<b>Portugal</b>	Derecho a una prima del 25% por la primera hora y del 37,5% por las horas posteriores; 50% en días de descanso semanal o feriados.	–
<b>Rumania</b>	Las horas extras se compensan con tiempo libre, que se debe tomar dentro de los 60 días posteriores a la realización de las horas extras	Si el tiempo libre no es posible, se realiza una compensación monetaria siempre que sea inferior al 75 % de salario del empleado.

<i>País</i>	<i>Primas de compensación por horas extras</i>	<i>Observaciones</i>
<b>Eslovaquia</b>	Prima salarial mínima del 25% (35% para los empleados que realizan trabajos peligrosos); Empleados y empleadores también pueden acordar tiempo libre compensatorio en lugar de un pago	Se pueden acordar pagos suplementarios más elevados en convenios colectivos.
<b>Eslovenia</b>	Derecho a una prima generalmente entre el 30% y el 50%, establecida en convenios colectivos o contratos de trabajo	El empleador y el empleado también pueden acordar que la compensación por horas extraordinarias sea en días libres siempre se pague el subsidio por horas extras.
<b>España</b>	Convenios colectivos (o, en su defecto, contratos individuales) regulan el pago de las horas extraordinarias (nunca inferior al valor de una hora ordinaria de trabajo) o compensada por periodos equivalentes de descanso remunerados.	A falta de acuerdo, las horas extraordinarias deben ser compensado con tiempo libre en un plazo de cuatro meses.
<b>Suecia</b>	Las horas extras y el trabajo adicional pueden ser compensados con días libres o con una prima salarial.	La compensación económica está regulada en los acuerdos o contratos individuales de trabajo y pueden varía mucho.
<b>Noruega</b>	Pagan una prima del 40%; Los convenios colectivos suelen tener tasas más altas (50% o 100% dependiendo de las horas extras y cuando se lleva a cabo)	El empleador y el empleado pueden acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensarán total o parcialmente con tiempo libre.
<b>Reino Unido</b>	No existe ninguna obligación legal de pagar a los empleados por trabajar horas extras y no existe un nivel mínimo legal de pago de horas extras	Las tarifas de horas extras varían según el empleador e la industria.

## 5. Anexos

### Anexo I.

#### Límites de la jornada laboral y de horas extraordinarias, por país, EU-27, Noruega y Reino Unido

<i>País</i>	<i>Horas semanales normales a tiempo completo*</i>	<i>Límite diario</i>	<i>Límite semanal de horas/período de referencia; límite semanal absoluto de horas</i>
Austria	38.75	12	48/17 semanas; 60
Bélgica	37.8	9–12	50
Bulgaria	40	10	48
Croacia	40	12	50
Chipre	38	13	48
República Checa	38	13	48
Dinamarca	37	13	48/4 meses; 60
Estonia	40	13	48/4 meses
Finlandia	37.5	13	48/4 meses
Francia	35.6	10–12	48
Alemania	35.6	10	48
Grecia	40	12	45
Hungría	40	12	48/4 meses
Irlanda	39	13	48/4 meses
Italia	38	13	48/4 meses
Letonia	40	13	48/4 meses; 56
Lituania	40	12	48/3 meses; 60
Luxemburgo	39.8	10	48/3 meses; 60
Malta	40	12.5	48/17 semanas
Países Bajos	38	12	48/16 semanas y 55/4 semanas; 60
Polonia	40	13	48
Portugal	39.4	10	48
Rumania	40	12	48/3 meses
Eslovaquia	39	9–12	48/4 meses
Eslovenia	40	10	48
España	38.4	12	No especificado
Suecia	39.8	13	48/4 meses
Noruega	37.5	13	48
Reino Unido	37	No especificado	48/17 semanas

Nota: \*Promedio de horas semanales normales acordadas colectivamente. Los países en los que la jornada laboral no se determina generalmente a través de la negociación colectiva se muestran subrayados, indicando la semana laboral máxima legal.

Fuentes: Working time in 2019–2020, Publications Office of the European Union, Luxembourg y Red de correspondientes de Eurofound.