

El tiempo de trabajo en España entre tradición y actualidad*

Giancarlo Ricci

1. En los albores de la disciplina sobre el tiempo de trabajo: de las primeras formas de “legislación social” a la Ley sobre Jornada Mínima Legal de 1931.	73
2. La jornada de trabajo en el sistema jurídico corporativo.	74
3. El cuadro institucional tras la entrada en vigor de la Constitución de 1978.	75
3.1. El sistema de fuentes.	76
3.2. La disciplina constitucional del tiempo de trabajo.	76
4. El modelo normativo “fuerte” del Estatuto de los Trabajadores (arts. 34-38).	77
5. La reforma de los años '80: el tiempo de trabajo entre políticas de reducción y modelos de flexibilidad.	80
6. La directiva comunitaria 93/104/CE y los efectos conformadores del ordenamiento español: la reforma de 1994/95.	86
6.1. La jornada de trabajo en la dimensión multiperiódica: ¿hacia la institucionalización de una relación de complementariedad entre ley y convenio colectivo?	87
6.2. La regulación de las horas extraordinarias: límites “anuales” y variedad de los mecanismos de compensación.	90
6.3. La negociación colectiva en la fase más reciente: módulos de implantación de la flexibilidad.	92
7. Reducción del tiempo de trabajo, cuestión de empleo, tiempo de trabajo y tiempo de vida: la reavivación del debate.	93
8. Conclusiones.	97
9. Referencias bibliográficas.	98

* Previously published as WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 4/2002

1. En los albores de la disciplina sobre el tiempo de trabajo: de las primeras formas de “legislación social” a la Ley sobre Jornada Mínima Legal de 1931.

Al igual que en otros países europeos en España las primeras intervenciones normativas sobre el tiempo de trabajo aparecen en la segunda mitad de siglo XIX.

El primer exponente representativo se encuentra en la *Ley Benot*, que introduce una serie de limitaciones en la duración de la jornada de las mujeres y los niños, empleados en fábricas, oficinas y minas²⁶².

A los primeros resultados concretos, en el terreno sobre la limitación del tiempo de trabajo y del control del régimen del tiempo penalizado se llega, sin embargo, en los primeros veinte años de 1900, con la *Ley de 3 de marzo de 1900*, que se caracteriza por un ámbito objetivo de aplicación más amplio que la *Ley Benot* (que comprendía los dependientes de comercio además de los de la industria), y la *Ley de 11 de julio de 1912*, que imponía una prohibición de trabajo nocturno femenino en la industria, en el período comprendido entre las 22 y las 5 horas del día siguiente, fijando al mismo tiempo un derecho al descanso diario de 8 horas consecutivas. Coetáneamente, el legislador español procedía a la aprobación de una compleja normativa de carácter sectorial, encaminada a introducir límites máximos en el tiempo de trabajo, variables en función de las distintas actividades tomadas en consideración: de ahí nacen una serie de leyes y reglamentos que regulan de forma diversa la duración del trabajo en la minería, en el sector textil y de la construcción, con jornadas de trabajo entre 9 y 10 horas (Alonso García 1960, 391). No faltan, por otro lado, disposiciones innovadoras, con la determinación de límites semanales o anuales de jornada (cfr. Merino Senovilla 1994, 64 nota 5; García Ninet 1982, 40).

La etapa más significativa del *iter* normativo es, no obstante, el *RD 3 de abril de 1919*, se trata de la primera regulación general en materia de jornada, que persigue introducir el doble límite de 8 horas diarias y 48 semanales para todos los trabajadores, en todo el territorio nacional.

Los sucesivos decretos reguladores, por otro lado, permitían la posibilidad de distribuir la jornada semanal en un arco temporal superior a los seis días, subsistiendo el consentimiento de las partes contratantes y quedando intacto el mantenimiento de los niveles salariales y, de forma más general, los derechos previamente adquiridos por el trabajador (García Ninet 1982, 44-45).

Con esta medida, se cerraba la fase de la así llamada “legislación social”²⁶³, caracterizada por una producción normativa en aluvión, casi siempre de carácter especial, pero “unificada”, por así decirlo, por una evidente *ratio* de tutela de la salud y de la integridad física de los trabajadores (Alarcón Caracuel 1988, 76-77).

Un notable progreso es, indudablemente, la aprobación de la *Ley sobre la Jornada Máxima Legal* de 1931 (en adelante *LJML*). Ésta se configura, en primer lugar, como factor de racionalización del marco normativo, en una perspectiva de sistematización de la normativa anterior, dispersa

²⁶² La *Ley Benot* fijaba límites de 5 horas diarias para los jóvenes entre los diez y los trece años (catorce para mujeres) y 8 horas para los jóvenes entre los trece y los quince años (diecisiete para mujeres); además, la Ley prohibía el trabajo nocturno para los menores de quince años y las mujeres por debajo de los diecisiete, en los establecimientos en los que se hiciese uso de motores hidráulicos a vapor. Desde el momento en que no nunca fueron aprobados los reglamentos de ejecución, la Ley cayó sustancialmente en desuso, pese a los esfuerzos reivindicativos en sentido contrario provenientes de la clase obrera (García Ninet, 1982, 32-33).

²⁶³ Para un cuadro resumido de la etapa de la legislación en materia de tiempo de trabajo en esta fase vid. Martínez Fenoll 1996, 28 ss.

en mil reglas, entre remisiones a sectores singulares y grupos específicos de trabajadores (Merino Senovilla, 1994, 71). Por otro lado, la Ley completa el marco de normas ya trazado por las medidas de 1919: la *LJML* establece que la jornada de trabajo no podrá exceder las 8 horas diarias y las 48 semanales y la distribución semanal del tiempo de trabajo no podrá sobrepasar el promedio de 9 horas semanales; establece el principio por el que toda hora de más respecto a las establecidas *ex lege* debe ser considerada extraordinaria, haciendo surgir el derecho a una mejora retributiva; regula el régimen jurídico de las horas extraordinarias y de las *horas recuperables*; introduce el descanso dominical y el derecho a las vacaciones anuales retribuidas (cfr. Alonso García 1960, 392 ss.). Para templar el carácter imperativo de la ley, se recurre al principio por el que la contratación colectiva o individual, no como las disposiciones normativas posteriores, que prevén condiciones más beneficiosas para el trabajador, prevalecen sobre lo dispuesto por la ley, que adopta de este modo el carácter de mínimo disponible (Alonso García 1960, 395; Merino Senovilla 1994, 71).

En verdad, las fuentes extralegales contribuyeron propiamente a determinar una significativa evolución del marco jurídico, más allá, probablemente, de la misma intención del legislador. Las *Bases de Trabajo* y los *Pactos Colectivos*, regulando los perfiles de la distribución, cálculo y gestión del tiempo de trabajo, indujeron de hecho a una parcial metamorfosis de la institución de la jornada de trabajo confiriéndole una inédita función (que flanquea aquella tradicional, de normas de orden público, todavía garantizada por la ley), de factor de modulación “flexible” de la prestación de trabajo. Del análisis de las *Bases de Trabajo* y de los *Pactos Colectivos* estipulados en los años inmediatamente siguientes a la promulgación de la ley, emergen casos de gestión “por períodos” de la jornada, computada en el arco semanal; de prohibición de las horas extraordinarias por sectores o ámbitos geográficos, por exigencias de desarrollo ocupacional; de excepciones a la regla del descanso dominical, con la previsión de descansos compensatorios mejor remunerados; de distribución anómala de la jornada, mediante las formulas de “jornada partida, continuada e intensiva”, en función del tipo de actividad deseada y vinculada al consentimiento de un cierto porcentaje de trabajadores (sobre todos estos perfiles, cfr. Merino Senovilla, 1994, 75-77).

En otras palabras, se registra una visible tendencia hacia una modulación “sectorial” de los regímenes de jornada, dentro del cerco constituido por la Ley de 1919, dirigida a la gestión eficaz de los mismos y a los objetivos de incrementar la ocupación. En este sentido, parece apropiado retener que la legislación española sobre la jornada de trabajo ha perseguido objetivos de redistribución del trabajo (y en consecuencia de contención del fenómeno de la desocupación), pero siguiendo una estrategia original, centrada en el factor de la flexibilidad “gobernada”, más que en la reducción drástica del tiempo de trabajo, como sucedía en aquel tiempo en otras realidades europeas, como Francia e Italia.

2. La jornada de trabajo en el sistema jurídico corporativo.

Este proceso fue bruscamente interrumpido con la llegada del franquismo, y la consiguiente institución de un “sistema autoritario de relaciones industriales” (Merino Senovilla 1994, 77).

A decir verdad, durante este período (1939-1977), no se registran novedades significativas bajo el perfil de la modalidad de regulación de la jornada de trabajo. La *LJML* de 1931 continuará siendo, de hecho, el sostén de la disciplina vigente. Cambia, sin embargo, el contexto institucional en cuyo interior se coloca, y sobretodo disminuye la ya descrita aportación innovadora de las fuentes extralegislativas.

Desde el momento en que el Estado se reapropia del monopolio de la regulación de las condiciones de trabajo (Palomeque López 1991, 11), obtiene de ello una neta comprensión de los espacios de la autonomía colectiva: son prohibidos los *Pactos Colectivos*, mientras las *Bases de Trabajo* son sustituidas por las *Reglamentaciones* y las *Ordenanzas laborales*, fuentes de origen directamente gubernamental, que establecen la normativa de desarrollo, prevaleciendo sobre los convenios colectivos sectoriales o de empresa concurrentes (Merino Senovilla 1994, 78; Martínez Lucio - Blyton 1995, 346). Dentro de este marco, retoma fuerza la contratación individual, que adquiere una connotación de tinte paternalista, en la medida en que quien da trabajo desconoce el conflicto colectivo, exaltando un modelo basado esencialmente en la relación de confianza con el trabajador dependiente. Claramente, el Estado viene a favorecer un modelo de regulación "centralizada" de las relaciones de trabajo, anulando cualquier forma de representación autónoma colectiva, e, indirectamente, quitando espacio a una posible voz de contraste y de oposición a la dictadura (Martínez Lucio - Blyton 1995, 346).

En el plano jurídico, esto se traduce en la esterilización de las fuentes colectivas, que, en los años precedentes habían contribuido a hacer de la jornada de trabajo un instrumento de flexibilización parcial de la prestación de trabajo, mientras se aprecia un cierta recomposición de la normativa laboral,²⁶⁴ debido también al efecto de conformación de las fuentes secundarias (*Reglamentaciones* y *Ordenanzas*), que, ya sea a su mayor rigidez, ya sea a su moderada flexibilización, corresponden casi siempre al beneficio de la parte empresarial²⁶⁵. En definitiva, en el período franquista se mezclan factores de flexibilidad y rigidez, pero sobre todo prima el interés de la nación, que se instituye en medida preeminente a las modalidades de la relación de trabajo, como de toda otra relación jurídica.

3. El cuadro institucional tras la entra en vigor de la Constitución de 1978.

La entrada en vigor de la Constitución de 1978 produce un sensible cambio del cuadro de referencia.

En líneas generales, la Constitución Española confiere al elemento *laboral* un valor esencial en el ámbito del nuevo orden político-institucional, en comparación, con el resto de Textos Fundamentales de los Países más importantes de la Europa occidental. Así, después de proclamar, en el artículo 1.1, con una fórmula que recuerda bastante al art. 20.1 de la Constitución alemana, que "España se constituye en un Estado *social* y democrático de derecho", fundado sobre reconocimiento de un derecho-deber específico al trabajo, y sobre el rol intervencionista del Estado, a la tutela de los derechos sociales de los ciudadanos-trabajadores (García Álvarez 1987, 384)²⁶⁶, la

²⁶⁴ Aunque permanezca vigente, como normativa de referencia, la *LJML* del 1931.

²⁶⁵ De modo que, para limitarnos a algún ejemplo, el derecho al descanso dominical y festivo, entendido como una graciosa concesión del Estado paternalista, asumió un carácter de sustancial inderogabilidad, en obsequio a la vocación confesional de la nación. No en vano, algunos decretos establecían que el eventual desempeño de trabajo dominical, en trabajos en actividades excepcionales, no diera derecho a gozar de ningún descanso compensatorio. O, se estableció que el periodo vacacional se computase sobre la base de elementos subjetivos, como la antigüedad en la empresa, acabando por asumir los trazos de una especie de premio a la fidelidad. El recurso a las horas extraordinarias fue fuertemente incentivado, pidiéndose como única condición la exigencia de la producción empresarial. Finalmente, vino a menos la exclusividad del nexo causal ente prestación por unidad de tiempo y salario, mediante la introducción de la así llamada "prestación a rendimiento" (cfr. Merino Senovilla 1994, 79-82).

²⁶⁶ Sobre el valor del vínculo orgánico entre la cláusula del *Estado social* y el principio de igualdad sustancial recogido en el art. 9.3 CE, no así sobre la aplicación en vía "indirecta" de tal principio por parte de la jurisprudencia constitucional, cfr. Alarcón Caracuel 1992, 13-14.

Constitución Española reconoce naturaleza constitucional al ordenamiento laboral, operando tanto como fuente *de producción* de derechos individuales y colectivos de contenido laboral, que como fuente *sobre la producción*, estableciendo los fundamentos de un nuevo sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. Todo en la perspectiva dominante de un vuelco en el enfoque autoritario que había caracterizado el sistema jurídico-institucional en el período franquista.

3.1. El sistema de fuentes.

El elemento de mayor novedad está seguramente representado por la instauración de un modelo de relaciones sindicales de inspiración democrático-pluralista, fundado en el reconocimiento pleno e incondicionado del principio de libertad sindical, y correlativamente, de autonomía colectiva.

Es de destacar que la negociación colectiva asume un rol de inédita centralidad –en el contexto de una más general concepción dinámico-conflictual del sistema de relaciones de trabajo– como instrumento de explicación “dinámica” del principio de libertad sindical. De hecho, el art. 37.1 CE proclama la existencia de un derecho constitucional de las organizaciones sindicales a negociar colectivamente; y al mismo tiempo obliga al legislador ordinario a “garantizar la efectividad” y la “fuerza vinculante” de los convenios colectivos de trabajo, reconociendo, en definitiva, según la consolidada interpretación de la jurisprudencia constitucional, una verdadera y propia “eficacia normativa” de la negociación colectiva (Martín Valverde 1988, 59, Palomeque López 1991, 69-75).

De este modo, se lleva a cabo el proceso de revisión del sistema franquista de Relaciones Laborales, ya encauzado en la fase de la así llamada “transición democrática” (Palomeque López, 1991, 15), con la aprobación de la *Ley de Relaciones Laborales* (en adelante *LRL*) de 1976, que además de innovar directamente la regulación de la jornada de trabajo, intervenía sobre el sistema de las fuentes, atribuyendo un papel activo a la negociación colectiva (García Ninet 1982, 49).

No falta, por otro lado, en la Constitución, la previsión de un sistema de contrapesos a la centralidad de la negociación colectiva, en el sentido que, de un lado, se reserva al legislador una función de individuación de las líneas generales del sistema, y por otro, se promueve un denso programa de legislación social, que atiende a los más diversos perfiles de la relación de trabajo, y del mismo sistema de relaciones colectivas. Con el resultado que, habiendo transcurrido una veintena de años desde la entrada en vigor de la Constitución, no existe prácticamente parte del ordenamiento laboral que no haya sido objeto de regulación legal, cuanto menos en la forma de tratamiento mínimo, integrable por la negociación colectiva o individual. Constituyen una excepción materias “sísmicas” como el conflicto colectivo y la huelga, tradicionalmente hostiles a la regulación legal (Martín Valverde 1988, 60-61).

3.2. La disciplina constitucional del tiempo de trabajo.

La normativa del tiempo de trabajo surge de la combinación de las fuentes indicadas.

Al inicio de la Constitución, se encuentran de nuevo referencias directas a la institución examinada. En particular, el art. 40.2 CE reconoce expresamente el derecho del trabajador a un descanso adecuado, a través de la limitación de la jornada de trabajo y de la determinación de un periodo de vacaciones retribuidas, sometido a la actuación del “poder público”. La norma en cuestión no se caracteriza por una especial originalidad respecto a lo que disponía el ordenamiento anterior, ni parece dotada de una especial riqueza normativa; desde este punto de vista,

no parece alejarse del (modesto) nivel de incidencia media de otros precedentes constitucionales, reconocedores de derechos individuales de los trabajadores (Martín Valverde 1988, 61-62). Además, la colocación sistemática en el título dedicado a los *Principios rectores de la política social y económica de contenido laboral*, parece poner directamente a tal derecho en un grado inferior respecto a aquellos otros, como el derecho a un salario suficiente (art. 35.1 CE) o el mismo derecho a la negociación colectiva (art. 37.2 CE) (como ya se ha señalado), por el contrario situado en la sección titulada de los *Derechos laborales de los ciudadanos*²⁶⁷.

Hay quien a partir de su colocación sistemática ha deducido, no sólo el carácter abstracto y general de la norma (la única referencia concreta es el carácter “remunerado” de las vacaciones) sino además la intención del Constituyente español de prescribir, en materia de regulación de los diversos aspectos del tiempo de trabajo, una simple declaración de principios, más cercana, en realidad, a la contenida en la Constitución francesa de 1958²⁶⁸, que no a aquella otra más rica del artículo 36.3 de la Constitución italiana (Matía Prim, 1982, 397).

Si esto es así, ¿en qué medida vincula el art. 40.2 CE? Si la norma no tiene un carácter vinculante ¿es lícito considerarla entonces como meramente programática, sin valor normativo alguno?

En realidad, es innegable que todas las normas de la Constitución, incluso aquellas denominadas “programáticas”, vinculan tanto a los ciudadanos como a los poderes públicos; además, tal y como establece el art. 53.3 CE, tales derechos están asegurados y garantizados por la legislación, los Tribunales y por los poderes públicos (Palomeque López, 1991, 96-97)²⁶⁹. Pero, en última instancia, sólo producen efectos inmediatamente vinculantes frente al legislador, cuya actividad está sujeta a límites positivos y negativos. Por consiguiente, el ámbito de regulación *directa* de la institución de la jornada de trabajo parte del nivel constitucional y es evidentemente restringido, mientras que mayor incidencia tiene, si bien en vía mediata, el reconocimiento de la función primaria de la negociación colectiva. Tal reconocimiento es particularmente importante en el tiempo de trabajo, en cuanto es un hecho común en las diferentes experiencias europeas el rol preponderante que juega la fuente contractual-colectiva en la fase de determinación de las modalidades temporales de desarrollo de la prestación, frecuentemente en funciones de *desestandarización* de los módulos predeterminados por la ley.

En suma, la Constitución, en materia de tiempo de trabajo, desempeña una función directamente reconocedora de tales derechos, pero con una norma (el art. 40.2 CE) que conscientemente pretende ser “*de mero reenvío*” a la producción normativa sucesiva; de forma que el sistema que contempla está fundado sobre el eje ley-contratación colectiva que ha de ser respetado, en cualquier caso, para establecer los límites normativos de la materia.

4. El modelo normativo “fuerte” del Estatuto de los Trabajadores (arts. 34-38).

En un sistema caracterizado por un elevado grado de juridificación, como es el español, la ley se

²⁶⁷ Como aclara Cossio Díaz 1989, 94, el *principio rector* carece del llamado “*contenido esencial*”, en el sentido que el derecho tutelado carece de un contenido específico (como en el caso de los *derechos fundamentales*), pero contiene unas pautas que vinculan a la iniciativa legislativa; por tanto, como precisa Montoya Melgar 1992, 425-426 “tales principios se limitan a orientar la legislación, la práctica judicial y la actividad de los poderes públicos, pero no pueden ser directamente invocados frente a la jurisdicción”.

²⁶⁸ El punto 10 del preámbulo de la Constitución francesa de 1946 dispone que “la nación garantiza a todos, y especialmente al niño, la protección de la salud, la seguridad material, *el descanso y las vacaciones*”.

²⁶⁹ Para un marco sobre las posiciones doctrinales sobre la *eficacia* de los *Principios rectores* vid. Cossio Díaz, 1989, 251 ss.

configura tradicionalmente como la principal fuente de regulación de la institución del tiempo de trabajo.

Y sino basta con pensar, en los procedimientos de la legislación social emanados, a lo largo del tiempo, como la *LJML* de 1931, que, como se ha dicho, ha representado a lo largo de cincuenta años el texto fundamental de referencia de la institución. Algunos elementos novedosos han sido, después, introducidos por la *LRL* de 1976, que constituye la transposición normativa, en materia laboral, de la transición de un régimen autoritario a uno democrático. Particularmente significativa, es, a este fin, la reducción de la jornada máxima legal a 44 horas semanales, además de la atribución a los convenios colectivos, en concurrencia con las viejas *Ordenanzas Laborales*, de la función de distribución del horario a lo largo de la jornada, o en arcos temporales más amplios, como la semana, el mes o el año, teniendo en cuenta una serie de limitaciones, atinentes a la duración ordinaria diaria del trabajo, además del régimen de pausas y de descansos diarios (García Ninet, 1982, 49)²⁷⁰.

En el sistema institucional vigente –inagurado por la Constitución de 1978– compete seguramente al *Estatuto de los Trabajadores* (aprobado en 1980 en virtud del programa legislativo laboral enunciado por la misma Constitución) y a las normas en materia de tiempo de trabajo que contiene (arts. 34-38), el rol de ser la base del sistema; rol que el ET mantiene todavía hoy, pese a las reformas normativas a lo largo de los años, hasta la reforma general de 1994/95 (vid. *infra* par. 6).

La normativa estatutaria se posiciona en una relación de definitiva *discontinuidad* con el sistema anterior, finalizando el proceso evolutivo iniciado por la *LRL* de 1976²⁷¹. De esta solamente es necesario, trazar, en este momento, las líneas esenciales, teniendo presente que muchas de sus previsiones han sido modificadas por reformas sucesivas.

1) El art. 34 *ET*, regula específicamente la duración de la prestación de trabajo, acentuado, de manera expresa, el “*reparto*” de competencias en tema de determinación y gestión del tiempo de trabajo. La norma, además de establecer la duración máxima de la *jornada ordinaria de trabajo* (43 horas semanales para la *jornada partida* y 42 horas para la *jornada continuada*)²⁷², reenvía a la negociación colectiva la posibilidad de establecer regímenes horarios modulados en el arco del año, teniendo en cuenta algunos límites legales; además, establece en el primer apartado, a través de una serie de cláusulas de cierre, que “la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo”, desapareciendo cualquier referencia a las *Ordenanzas Laborales* (cfr. García Ninet, 1981, 252).

²⁷⁰ La *LJML*, por su parte, permitía una distribución irregular del horario a lo largo de la semana (pero no del mes o del año), pero solo previa “autorización administrativa”; al respecto, cfr. también García Ninet, 1982, 55.

²⁷¹ En realidad, este dato es contrastable desde un punto de vista sistemático, en la medida que el legislador estatutario no proporciona ninguna indicación que ayude a resolver los problemas de coordinación con la normativa precedente, contenida en fuentes diversas y de eficacia desigual, y así parece introducir –sobre este aspecto– elementos de ulterior confusión (en este sentido Alfonso Mellado –García Ortega, 1994, 19-20).

²⁷² El art. 34.2, en su redacción originaria, conceptuaba como *jornada partida* a la caracterizada por una pausa interrumpida de una hora, mientras que no definía la *jornada continuada* (más que para imponer también a ésta un descanso mínimo de quince minutos); sin embargo la doctrina, argumentando *a sensu contrario*, definía como *jornada continuada* la que contenía un descanso inferior a una hora (cfr. García Ninet 1981, 252).

Muchos son los elementos nuevos que introduce, en este sentido, el art. 34 *ET* en el ámbito de la duración del tiempo de trabajo. De un lado, se aprecia una vez más una rebaja *ope legis* del tiempo máximo de trabajo: de las 44 horas semanales, introducidas por la anterior *LRL*, se pasa a las 42 o 43 horas semanales (en función de tipo escogido) previstas por la norma estatutaria²⁷³. Pero, al mismo tiempo, el art. 34 *ET* recorta espacios de iniciativa a las fuentes autónomas. La negociación colectiva e individual están habilitadas, por así decirlo, para definir la duración de la prestación de trabajo (art. 34.1 *ET*), en sentido exclusivamente mejorable para el trabajador; además, los *convenios colectivos* pueden distribuir el horario a escala anual, observando un doble límite, en ningún caso podrán ultrapasar las nueve horas diarias de trabajo ordinario, transcurriendo entre una jornada y otra una pausa de al menos *doce horas*. Un importante instrumento de *flexibilización* de la jornada concebido por el legislador estatutario de 1980, es, además, la atribución al *Gobierno* de la potestad de disponer –previa consulta con las organizaciones sindicales– *ampliaciones o disminuciones* de la jornada (art. 34.5).

2) La parte más importante del título del *ET* dedicada a la jornada de trabajo, regula los perfiles más tradicionales de la institución, donde prevalecen los factores de “rigidez”, tanto más acen tuados cuanto mayor son las instancias de protección del trabajador. Así, los regímenes de jornada, más penalizados, son circunscritos a una normativa generalmente inderogable, inspirada en el principio de la “monetarización” de la incomodidad ligado a la particular colocación temporal de la prestación (como en el caso del trabajo nocturno, para el que el art. 34.6 *ET* preveía una mejora mínima del 25 % del salario base), o del mayor esfuerzo, que caracteriza, por ejemplo, al trabajo extraordinario (que se remuneraba, según el art. 35.1, con un incremento no inferior al 75% del salario horario). Con respecto a esta último supuesto, el legislador estatutario, establecía con carácter general la “voluntariedad” de la prestación extraordinaria (salvo que se estuviera ante un pacto asumido contractualmente por la partes) (art. 35.4), y disponía la prohibición de desarrollar más de dos horas diarias, quince mensuales y cien anuales de trabajo extraordinario, autorizando al mismo tiempo al Gobierno a limitar o reducir su número en atención a exigencias ocupacionales especiales (art. 35.2); prohibía, en último lugar, expresamente la realización de horas extraordinarias en el período nocturno (salvo supuestos excepcionales y previa autorización administrativa) (art. 35.6)²⁷⁴.

3) En último lugar, se contempla la normativa obligatoria de las pausas y descansos igualmente dirigida a tutelar la salud física y psíquica de trabajador. Es particularmente significativo, bajo este punto de vista, el art. 38 *ET*, resultado directo del dictado constitucional, que fijaba, en su primer apartado, la duración mínima del periodo de vacaciones (23 días, mejorables por la negociación colectiva o individual) y establecía el principio de la no compensación con contraprestaciones de naturaleza económica, además de la naturaleza indisponible y de “orden público” del derecho

²⁷³ De este modo, el legislador estatutario pretendía estimular, entre otros aspectos, una inversión de la dinámica establecida, en el sistema anterior, por las fuentes reglamentarias, que establecían horarios por lo general superiores a los límites legales (García Ninet 1982, 55-62).

²⁷⁴ La gama de reglas en materia de trabajo extraordinario era tal que, según la doctrina española, no se podía decir que estuviera inspirada en razones de flexibilidad, constituyendo en realidad un obstáculo real a la experimentación de regímenes “anuales” o, diversificados del tiempo de trabajo (cfr. García Murcia 1986, 152).

(cfr. Matía Prim 1982, 424). En realidad la norma recoge una interpretación ya ampliamente difundida en la jurisprudencia, en virtud de la cual los tribunales españoles habían reiteradamente declarado la nulidad de aquellas cláusulas contractuales (también colectivas) que introducían parámetros de monetarización de las vacaciones no disfrutadas²⁷⁵.

De mayor interés parece, por consiguiente, la tentativa del legislador de individualizar el esquema de procedimentalización del poder organizativo del empresario, a aplicarse en la fase de determinación del periodo de disfrute de las vacaciones. El art. 38.2, de hecho, identifica algunas modalidades “sucesivas” de fijación de la fecha de las vacaciones, excluyendo, en cada caso, el ejercicio del poder arbitrario del empleador. De este modo, en primer lugar, reenvía al acuerdo individual entre el empresario y el trabajador; precisa que, a falta de este acuerdo, la competencia compete al convenio colectivo en el marco de la llamada “*planificación anual*” de las vacaciones: y prescribe que tanto el acuerdo individual como el convenio colectivo han de tener en cuenta los criterios legales, relativos a la óptima gestión del personal y a los criterios de preferencia entre grupos de trabajadores. Queda claro que, en caso de constante desacuerdo entre las partes o de lesión de los criterios legales, es competencia del juez, proporcionar una solución equitativa a la disputa, por medio de un procedimiento especial abreviado (cfr. García Ninet 1981, 278-280).

5. La reforma de los años '80: el tiempo de trabajo entre políticas de reducción y modelos de flexibilidad.

El modelo de regulación del tiempo de trabajo, introducido por el *Estatuto* de 1980, constituye, todavía hoy, el marco normativo de referencia del sistema español. Sin embargo, el mismo ha sido sometido, en estos años, a una profunda revisión que ha modificado algunos aspectos relevantes, en la línea de las diversas estrategias de reforma que, cada vez han ido inspirando al legislador español.

La primera fase de “reestructuración” del cuadro legal coincide con la llegada al poder del partido socialista (PSOE). En un contexto económico lleno de importantes tensiones y caracterizado por un proceso de reestructuración del sistema productivo, con un importante descenso de los niveles ocupacionales, el nuevo ejecutivo adopta una política de reforma del ordenamiento laboral que afecta también al tiempo de trabajo: es aprobada la Ley núm. 4 de 1983, que, reformando los arts. 34 y 38 *ET*, reduce la duración máxima de la jornada semanal a 40 horas de trabajo efectivo y aumenta el periodo mínimo de vacaciones a 30 días al año. La finalidad pretendida por la reforma es la de adecuar la normativa sobre la jornada a los estándares europeos (cfr. Millán Villanueva 1986, 100) y, sobretudo, la de reducir a escala “anual” la duración del tiempo de trabajo, para estimular la creación de nuevos empleos, en una fase de acuciante crisis ocupacional (cfr. Casas Baamonde - Baylos Grau 1990, 333)²⁷⁶.

²⁷⁵ Cfr. *STCT* de 15 de marzo de 1982, en Montoya Melgar - Galiana Moreno 1984, 91; otras referencias en Matía Prim 1982, 425.

²⁷⁶ Finalidad que ya había sido apuntada en 1980, por el *Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)*, en el que las partes sociales convenían la necesidad de reducir al mínimo indispensable el número de horas extraordinarias, para favorecer la creación de nueva ocupación. En aquella sede fue acogida la distinción entre diversas tipologías de *horas extraordinarias*: a) *horas de urgente necesidad*, que el trabajador está obligado a prestar en casos de siniestro o fuerza mayor (limitando el principio de la “voluntariedad” de la prestación extraordinaria); b) *horas estructurales*, justificadas tan solo para hacer frente a circunstancias particulares e impredecibles, ligadas a las características de la actividad y del ciclo productivo (puntas de producción, pedidos imprevistos, etc.); c) *horas habituales*, a las

Bien pronto, de todos modos, los rápidos cambios en la estructura socio-económica hacen prevalecer las peticiones de flexibilidad, que encuentran solícito acogimiento en el panorama normativo. En esta fase, por otro lado, no sólo son leyes y la negociación colectiva las que sufren el proceso de tendencial “desregulación”, igualmente la contratación individual y la misma jurisprudencia parecen dirigirse en la dirección de una progresiva reducción de la rigidez del marco legal, en favor de las peticiones de flexibilidad. El resultado es la progresiva formación de un derecho vivo, en el transcurso de los años '80, que deviene menos rígido y más dúctil que el derecho codificado.

a) en la vertiente de la intervención legislativa, reviste una gran importancia el *Real Decreto* núm. 2001 de 1983, sobre la *regulación del tiempo de trabajo, las jornadas especiales y los descansos*, aprobado por el Gobierno en base a la habilitación legislativa contenida en la *Ley* núm. 4 de 1983 (cfr. Alfonso Mellado - García Ortega 1994, 20-21). La doctrina lo ha definido como un proceso “de carácter bifronte” (Alarcón Caracuel 1988, 82), en cuanto, de un lado, actuaban las normas del estatuto en materia de tiempo de trabajo, en todos sus aspectos, y de otro, se dictaban reglas autónomas para sectores particulares (las llamadas “*jornadas especiales*”), introduciendo igualmente importantes disposiciones, frecuentemente derogatorias de la normativa estatutaria.

En realidad, si se observan los capítulos más innovadores del Decreto, se advierte que mientras las normas dedicadas a las *jornadas especiales* —que según la intención del legislador iban destinadas a refundir en un único texto la dispersa normativa en la materia— constituyen un intento de regulación puntual, y bajo este aspecto “limitativas” de la normativa sobre el tiempo de trabajo, con respecto a aquellas actividades consideradas particularmente penosas, peligrosas o insalubres (cfr. Millán Villanueva 1986, 101 ss.)²⁷⁷, mientras que las otras disposiciones se mueven en la dirección de una mayor flexibilización de la normativa sobre el tiempo de trabajo. En este sentido, y de manera especial, el art. 40.3 del Decreto por el que “los convenios colectivos pueden prever la compensación de las horas extraordinarias con periodos equivalentes de descanso” y el art. 40.2 que prevé que “las horas que ultrapasen la duración máxima legal semanal, pero no la anual, o el periodo establecido por las partes, no serán consideradas horas extraordinarias”.

De la combinación de las dos disposiciones reglamentarias se deduce una inédita tensión hacia las peticiones de flexibilidad del sistema. Se abren, en sustancia, importantes espacios para la utilización del trabajo extraordinario en varios periodos: no se consideran más como tales las horas que exceden de la duración de la jornada diaria o semanal del tiempo de trabajo, pero no de la anual o la de “varios periodos”, mientras que las mismas horas extraordinarias (esto es, aquellas trabajadas más allá de las nueve horas diarias) son susceptibles de compensación, en el periodo de referencia establecido en el convenio colectivo. Todo esto, naturalmente, con inevitables ventajas para la parte empresarial, al estar en condiciones de poder organizar mejor el

que el empresario recurre cada vez que lo crea oportuno, al margen de la circunstancia que las ocasionen (con el límite, obviamente, de la libre aceptación del trabajador). En el AMI, las partes sociales manifestaron la intención común de eliminar progresivamente el recurso a las *horas habituales*, orientando la negociación colectiva de ámbito inferior hacia la utilización del trabajo extraordinario exclusivamente en casos de fuerza mayor o por exigencias de tipo estructural, con la intención querida de conferir realmente una “excepcionalidad” al uso de este instrumento (cfr. De La Villa Gil 1991, 368). Orientaciones similares caracterizan a los sucesivos acuerdos interconfederales de 1981 (*Acuerdo nacional de empleo*, de carácter tripartito) y de 1983 (*Acuerdo Interconfederal*, bilateral) (cfr. García Murcia 1986, 150-155).

²⁷⁷ Para un cuadro sinóptico de la normativa de cada sector vid. García Ninet 1991, 329 ss.

sistema de tiempos en la empresa, en el modo más conveniente para las exigencias de la producción (García Murcia 1986, 156-157).

Una ulterior evolución del cuadro normativo, todavía bajo el imperio de la flexibilidad, se da con el *RDL* núm. 1 del 1986, que establece disposiciones de un cierto relieve en materia de tiempo de trabajo extraordinario y flexibilidad en el tiempo de trabajo, completando el camino de reformas iniciado por las precedentes intervenciones.

El dato de mayor consistencia es, ciertamente, la consolidación de los módulos horarios “multi-periodicos”. En primer lugar, el art. 10 (que reforma el art. 35.2 *ET* de 1980) define como hora extraordinaria aquella que “excede del horario *ordinario* de trabajo”, suponiendo implícitamente que éste pueda ser semanal, mensual o anual; de este modo, se permite que todas las horas (ordinarias o extraordinarias) sean distribuidas en el arco temporal asumido, prescindiendo del límite de las 40 horas semanales (pero permaneciendo los límites establecidos anteriormente, especialmente aquel de la duración máxima de la jornada diaria). Se confirma, en sustancia, una previsión ya contenida en el *RD* núm. 2001 de 1983 (y que desmentía el sentir mayoritario de la jurisprudencia), a que el Decreto-Ley confería mayor fuerza normativa.

El *quid novi* que caracteriza el *RDL* núm. 1 de 1986 está representado, por el contrario, por la supresión del límite diario y semanal de las horas extraordinarias, con una correlativa disminución de su número anual (de 100 a 80) (cfr. García Murcia 1986, 158-159), además de la “incorporación” en el art. 35.1 *ET* de la regla sobre la posible “compensación de las horas extraordinarias efectuadas con periodos equivalentes de descanso”, como alternativa a la obligación de una mejora retributiva del 75%. En verdad, tal previsión procedía de los convenios colectivos y fue también contemplada en el *RD* núm. 2001 de 1983. Respecto a este último, el Decreto Ley de 1986 introduce, dos novedades importantes: *i)* prevé que la “compensación” pueda ser objeto de pacto individual, o de acuerdo colectivo; *ii)* establece que la extensión temporal del descanso compensatorio sea incrementado en un 75% respecto al periodo normal de descanso, al igual que está previsto en el art. 35.1 *ET* con respecto a la mejora económica de la prestación extraordinaria (cfr. García Murcia 1986, 160; Merino Senovilla - Román de La Torre 1987, 964).

En definitiva, el *fil rouge* que une a los diversos procesos de reforma de los años '80 está constituido por la progresiva, pero imparable, transición hacia un modelo normativo del tiempo de trabajo caracterizado cada vez más por una marcada flexibilidad. Tras una breve fase en la que la intervención sobre el tiempo de trabajo viene concebido como una medida de política de empleo, las peticiones de flexibilidad “interna” (o, como suele decirse, en el interés del empresario) decididamente toman impulso. En esta dirección convergen tanto la reducción del tiempo de trabajo a 40 horas semanales –duración máxima que la negociación colectiva puede modular de forma diversa según esquemas multiperiódicos (generalmente anuales)- como la reforma del trabajo extraordinario, contenido en varias normas y objeto de sucesivas reformas, y que puede ser sintetizada en los términos que siguen: las horas extraordinarias no pueden superar la cifra de 80 al año, mientras que es abolido el doble límite diario y semanal *ex art.* 35.2 *ET* de 1980; pueden ser distribuidas irregularmente en el arco temporal definido en sede negocial, a condición de que no superen el límite anual antes indicado; pueden ser, alternativamente, remuneradas por el empresario con una compensación mejorada, o sujetas a compensación con descansos equivalentes (algunas veces “mejorada”) en el arco del periodo de referencia, si así se establece en el convenio colectivo o en el acuerdo individual.

Todo ello es suficiente para que un reconocido jurista dijera que la reducción del tiempo de trabajo y la notable ampliación de los espacios utilizados por el tiempo extraordinario –descontada la permanencia de algunos vínculos mínimos, como aquel de las 9 horas diarias de trabajo y el descanso garantizado de 12 horas consecutivas entre una jornada y otra- habían flexibilizado el margen de maniobra sobre el tiempo de trabajo, legitimando formas de distribución irregular del mismo, con el resultado de atenuar bastante los factores de rigidez contenidos en la versión originaria del *Estatuto de los Trabajadores* (Alarcón Caracuel 1988, 89-90).

b) el instrumento que, en este periodo histórico, se revela más funcional con respecto a la política de flexibilidad es la negociación colectiva.

Como evidencia la investigación de aquellos años, aquella había metabolizado rápidamente las novedades legislativas (ya previstas por los acuerdos interconfederales), experimentando, en muchos casos, “fórmulas de distribución del tiempo en arcos temporales superiores a la semana, con referencia frecuente a módulos anuales” (Merino Senovilla - Román de La Torre 1987, 364). No sólo; debemos a la contratación colectiva (especialmente de empresa) la experimentación de variadas técnicas de *gestión variable* del tiempo de trabajo, que la doctrina más especializada ha intentado reagrupar (con algunas inevitables aproximaciones) a dos núcleos principales: la técnica de *ampliación* y aquella otra de *modificación bajo el perfil de la distribución* del tiempo de trabajo.

i) Intervienen bajo el perfil de la ampliación de la jornada, los acuerdos que individualizan un cierto número de horas *extraordinarias obligatorias*, a desarrollarse en concomitancia con circunstancias identificadas ora con precisión, ora con términos más generales por las partes; además de aquellas que recurren a sibilinas formas de “prolongación” de la jornada (y que bajo falsas apariencias, introducen frecuentemente modalidades de trabajo extraordinario); y finalmente, incluso, las cláusulas que imponen al trabajador las así llamadas *horas de disponibilidad*, de incierta calificación jurídica; ii) inciden sobre la modalidad de *distribución* de la jornada (sin incidir sobre el aspecto de la duración), en su lugar, los convenios colectivos prevén la variación de la contratación temporal de la prestación de trabajo (con referencias al momento inicial y final de la misma), definiendo entre los presupuestos sustanciales a determinar tanto el así llamado *cambio de horario*, como los requisitos relativos a su procedimiento; las cláusulas negociales que legitiman el desarrollo de horas festivas o de descanso, en contrapartida a descansos compensatorios; u otras, que introducen el así llamado *flexi-time*, huelga decir que se trata de variaciones de distribución de jornada preferentemente en interés del empresario (Sañudo-Gutiérrez 1993, 466-477).

Al mismo tiempo, la negociación colectiva no parecía haber favorecido ningún proceso de “reducción” de los niveles cuantitativos del trabajo extraordinario. Esto fue debido a dos factores: la escasa utilización de las cláusulas de “mejora económica” de las horas extraordinarias (institución creada por el legislador con la intención de desincentivar su uso), además de la técnica de compensación introducida por el RDL núm.1 de 1986 (Rodríguez-Piñero 1988, 20); en segundo lugar, el hecho que el gobierno hubiera prácticamente renunciado a la utilización de la facultad de reducir el trabajo extraordinario para determinados sectores o ámbitos geográficos (*ex art. 35.2 ET*), pese a que el mismo RDL núm. 1 de 1986 hubiese expresamente “relanzado” aquel instrumento, relacionándolo estrechamente con un contexto de política del empleo *pro labour* (Escudero 1994).

c) En cualquier caso, es una impresión extendida que ha sido la contratación individual quien principalmente ha atestado el golpe decisivo a aspectos consolidados de la normativa sobre el tiempo de trabajo.

En términos generales, es indudable que ésta ha desarrollado un papel bastante persuasivo en el sistema de relaciones industriales españolas de los años '80, llevando a un autor a revelar, que en aquella fase, "no se puede afirmar en términos generales que en España se haya producido una relevante decline del convenio colectivo en favor del contrato individual", ni aún menos "no se pueden ignorar diversos elementos, igualmente interdependientes entre ellos, que están ejercitando una presión a favor de la determinación en sede individual de las condiciones de trabajo, al margen de cuanto está establecido en el convenio colectivo" (Escudero 1987, 673). Uno de los institutos que, más que otros, parece haberse resentido de los efectos de la *desregulación* es sin duda el de la jornada de trabajo (Rodríguez-Piñero 1990, 224-225; García-Perrote Escartín 1990, 366), gracias, entre otros, al importante soporte que la jurisprudencia ha asegurado a la contratación individual, en múltiples e importantes ocasiones. Observando el panorama jurisprudencial, emerge una pluralidad de relaciones en las que la contratación individual parece directamente incidir en el terreno de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

i) En una primera serie de sentencias, parece materializarse la tendencia de la autonomía individual a proponer módulos innovadores de distribución del tiempo de trabajo, aprovechándose de la ausencia de una reglamentación colectiva de la materia.

En particular, la jurisprudencia ha declarado que la falta de previsión por un convenio colectivo de empresa (que regula solo el capítulo de la *duración* del tiempo de trabajo) de específicas modalidades de *distribución* del tiempo de trabajo no impide a la empresa acordar directamente con los trabajadores sus criterios de *organización flexible* de la jornada, más conexos a las necesidades y a las orientaciones de la producción (STCT de 22 de febrero de 1988).

Como se advierte de la lectura de otras sentencias²⁷⁸, en el caso no es tanto la referencia a las "exigencias de la producción" lo que constituye el "pilar" del razonamiento de los jueces (que en este caso podría calificarse de argumentación débil), sino la consolidación de una relación de complementariedad, en su lugar revisable, entre autonomía colectiva e individual, de modo que, en los límites de la garantía ex art. 34 ET, es indiscutible la legitimación de pactos individuales, de conformidad con el principio contractual que contempla el art. 1255 del *Código civil* (cfr. Godino Reyes 1991, 113). Tal solución no ha sido particularmente contestada por la doctrina española.

ii) Diferente discurso ha de hacerse para la conocida jurisprudencia sobre el tiempo del trabajo en el sector de banca, que ha puesto en discusión aquellos contratos individuales (o, mejor dicho, pluri-individuales) estipulados entre la dirección empresarial y los trabajadores de algunas entidades de crédito, para definir modalidades de *colocación* del tiempo de trabajo en el ámbito de la jornada *diferentes a las establecidas en el convenio colectivo del sector*. De forma reiterada, la dirección contrataba, en aquellos casos, el paso de un esquema horario "fraccionado" (regulado por el convenio colectivo) a otro "continuado", con prolongación de los turnos diarios y la supresión del sábado laborable (por otro lado, la empresa se reservaba generalmente, la posibilidad de recurrir a este turno, ocasionalmente y por motivos excepcionales).

²⁷⁸ STCT 16 de enero de 1987 y 16 de marzo de 1988.

Estas prácticas provocaron de decidida reacción de las organizaciones sindicales, que impugnaron los acuerdos, considerándolos lesivos del art.41 *ET*, desde el momento en que introducían modificaciones unilaterales de cláusulas normativas, sin respetar el *iter* procesal previsto por la norma²⁷⁹. Los jueces españoles, en dos conocidas sentencias²⁸⁰, sostuvieron, por contra, la legitimidad jurídica de los acuerdos, sobre la base de un doble argumento: *i*) la *bilateralidad* de la medida, que lejos de haber sido adoptada unilateralmente o impuesta por el empresario, había sido no sólo previamente sometida al consentimiento del trabajador sino además voluntariamente aceptada por éste; *ii*) el resultado de *mayor favor* que la medida, globalmente evaluada, era en grado de producir al fin y al cabo a los trabajadores, desde el momento en que el nuevo horario individualmente pactado, computado anualmente, resultaba cuantitativamente inferior al fijado en el convenio colectivo vigente (cfr. Casas Baamonde - Baylos Grau 1990, 347-348; García-Perrote Escartín 1990, 368-369; Godino Reyes 1991, 114-115; Blasco Pellicer 1995, 218). Argumentos que el *Tribunal Constitucional* revalidaría poco después, desestimando el *recurso de amparo* por medio de su sentencia de 7 de marzo de 1988²⁸¹, y que la misma jurisprudencia ordinaria recogerá con convicción en seguida, pronunciándose sobre cuestiones de análoga problemática²⁸² (cfr. Godino Reyes 1991, 117-119).

La doctrina consciente de las consecuencias de esta jurisprudencia, esto es de la tendencia a la *desregulación* de la gestión de uno de los institutos fundamentales de la relación de trabajo, por lo general critica la posición de la jurisprudencia, subrayando que la institucionalización de relaciones directas entre el empresario y los trabajadores, sea través del *esquilmaje* de la así llamada autonomía individual “en serie”, tiende a remover aspectos contemplados en los convenios colectivos, con una limitación de la soberanía de los sujetos sindicales enormemente lesiva de los principios constitucionales y estatutario, cuyo fin es la modificación de condiciones normativas de trabajo eludiendo las obligaciones procesales que impone el art. 41 *ET* (cfr. Casas Baamonde - Baylos Grau 1990, 351-353; García-Perrote Escartín 1990, 369-373; Blasco Pellicer 1995, 257)²⁸³.

iii) El último frente en que se ejercita la iniciativa en sentido desregulador de la autonomía individual es el terreno del *trabajo nocturno*, o mejor dicho, con respecto al tratamiento retributivo a éste reservado.

El art. 34.6 *ET*, en su formulación originaria se mantiene invariable hasta la reforma de 1994/95, define la jornada nocturna como el tiempo de trabajo desarrollado entre “las ocho de la tarde y las seis de la mañana”, previendo, para su desarrollo, una mejora retributiva no inferior al 25%. Sin embargo, subordina el percibo de esta última al hecho que “*el trabajo no sea considerado nocturno por su intrínseca naturaleza*”: de este modo, reconoce un mejor tratamiento económico

²⁷⁹ Según el art. 41. 1 *ET*, “La dirección empresarial, cuando existan comprobadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá solicitar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo” sobre la base del consentimiento expreso de la representación sindical o, en ausencia de éste, previa aprobación de la Autoridad Laboral.

²⁸⁰ *STCT* de 26 de enero de 1987 y 7 de marzo 1988.

²⁸¹ *STC* de 26 de septiembre de 1988.

²⁸² *STCT* de 7 de diciembre de 1988 y de 15 de marzo de 1989.

²⁸³ En efecto, con la sentencia núm. 105 de 1 de junio de 1992, el *Tribunal Constitucional* ha parcialmente revisado su posición, reafirmando la preeminencia, en principio, de la autonomía colectiva, constitucionalmente tutelada, mediante la combinación conformada por el art. 28.1 y 37.1 CE, sobre la libertad de negociación individual (sobre este aspecto vid. ampliamente Blasco Pellicer 1995, 218 ss.).

típico de un régimen de horario penalizado (y ligado a las condiciones molestas de la prestación) solo a aquellas actividades laborales que puedan ser prestadas de manera indiferente de día o de noche, excluyendo, por contra, a aquellas otras que, por características intrínsecas, encuentran por su propia naturaleza empleo en el período nocturno (Valdés Dal-Ré 1991, 236). Pero, la fórmula utilizada es, en apariencia, absolutamente genérica, y no sorprende, entonces, que al final haya quedado relegado a la jurisprudencia el deber de definir el campo de aplicación de la citada cláusula, y consecuentemente, de la norma.

En realidad, todo esto sucedió en el ámbito de un amplio contencioso, entre dos orientaciones jurisprudenciales, que parecen acercarse en el transcurso de los años '80²⁸⁴. En la primera fase, inmediatamente posterior a la entrada en vigor del *Estatuto*, se consolida el principio de la necesaria coexistencia del "doble requisito": es trabajo nocturno aquel que asume la fisonomía sustancial (según los cánones antes indicados) y que, al mismo tiempo, es remunerado como tal por las partes contraentes, a través de un acuerdo específico. Sucesivamente, a partir mas o menos de la segunda mitad del decenio²⁸⁵, la jurisprudencia española ha preferido una interpretación bastante más flexible de la "cláusula de excepción" contenida en el art. 34.6 *ET*, atribuyendo al acuerdo individual sobre el salario (aunque en abstracto también al colectivo) el carácter de elemento definitorio primordial de la naturaleza de la actividad prestada: en otras palabras, los jueces han extraído de la noción de *jornada nocturna* todas aquellas prestaciones que, si bien son desarrolladas en períodos temporales nocturnos, venían, por mutuo acuerdo de las partes, compensadas con incrementos inferiores a los previstos por la Ley. O, alternativamente, aumentando la compensación con descansos (en lugar de aumentos salariales) de las horas de trabajo nocturno, acabando de esta manera por forzar el texto normativo, que nada disponía al respecto.

El éxito fue delegar a la autonomía de las partes la potestad de conformar *objetivamente* la relación, sustrayéndola, a través de la mera previsión de mejoras retributivas inferiores a la cuota del 25% impuesta por la ley, o bien de descansos equivalentes, de la regulación obligatoria de la ley; en última instancia, de introducir ulteriores elementos de flexibilización de la institución, con la transformación de la "economía interna de la regla estatutaria en materia de trabajo nocturno" (Valdés Dal-Ré 1991, 242).

6. La directiva comunitaria 93/104/CE y los efectos conformadores del ordenamiento español: la reforma de 1994/95.

En definitiva, hacia el final de los años '80, el marco normativo en España quedaba profundamente transformado. La revisión en sentido flexible de la principal fuente normativa de la materia (el *Estatuto de los Trabajadores*) y el creciente papel asegurado por ésta a la fuente negociada han contribuido a cambiar en gran medida las connotaciones de un sistema de elevado porcentaje de juridificación (cfr. Rodríguez-Piñero Royo 1995, 7-8). No en el sentido, ciertamente, de que la fuente legal haya cedido *sic et simpliciter* el paso a la fuente negociada; más bien, la primera tiende cada vez más a rarificar las formas de regulación directa y puntual, dejando amplios espacios de intervención a la fuente contractual, según una relación de complementariedad y, a veces, de verdadera y propia subsidiariedad entre las dos fuentes (cfr. Bano 1995, 350). Ha incidido, en dicho sentido, el difundirse de un método de regulación negociada de la jornada de trabajo en

²⁸⁴ Para un cuadro de la jurisprudencia anterior cfr. Garate Castro 1981, 382 ss.

²⁸⁵ Aunque Valdés Dal-Ré, 1991, 238, atribuya la paternidad del nuevo curso jurisprudencial a la *STCT* de 26 de febrero de 1982.

ámbitos escasamente institucionales (contratos extraestatutarios, acuerdos impropios), con la difusión de prácticas contractuales colectivas, pluri-individuales e individuales *tout court*, no siempre exentas de dudas sobre su legitimidad. Tal praxis ha sido frecuentemente avalada por la jurisprudencia que, aprovechando una cierta inorganicidad del marco legislativo²⁸⁶, se ha erigido en protagonista de la temporada de la *flexibilidad negocial*, abriendo la vía a la profunda reestructuración del marco normativo de los años noventa (para una reciente confirmación de tal clave de lectura vid., por último, Escudero Rodríguez 1999, 14).

En este contexto articulado, se inserta la aprobación de la directiva comunitaria 93/104/CE relativa a los aspectos de la organización de la jornada de trabajo. Como es conocido, se trata de un texto aprobado sobre la base jurídica del art. 118A del tratado de Roma (ahora art. 137 CE), que autoriza la adopción de prescripciones mínimas en materia de tutela de la salud y seguridad de los trabajadores, pero en la que ha sido transpuesta una regulación amplia de los perfiles más importantes de la institución (cfr. Alonso Olea 1999, 5 ss.)²⁸⁷. El texto comunitario ha sido recibido en el ordenamiento español mediante la *Ley* núm. 11 de 1994, posteriormente incorporada en el *RDL* núm. 1 de 1995. La *Ley*, a su vez, ha renovado la norma del *Estatuto de los Trabajadores* (en adelante *ET reformado*) en materia de jornada de trabajo (arts. 34-38).

Es una opinión difundida que tal transposición, efectuada verdaderamente “con una rapidez inusual” (así Rojo Torrecilla 1996, 41), ha significado la ocasión para completar el proceso de atenuación de la rigidez que ha caracterizado tradicionalmente la regulación de la jornada de trabajo (cfr. Prados de Reyes 1996, 12-15; López Gandía 1996, 321; Rivero Lamas 1995, 32-33). En realidad, se trató de una recepción “letra por letra” de la normativa comunitaria, aunque en verdad no falta quien lamenta significativos distanciamientos del texto de la directiva, o perfiles de errónea o imperfecta transposición de esta última²⁸⁸. Por otro lado, la *Ley* núm. 11 de 1994 representa el éxito más significativo, pero no definitivo, del proceso de revisión de la normativa: más recientemente, de hecho, ha visto la luz el *RD* núm. 1561 de 1995, que dicta nuevas normas en materia de *jornadas especiales de trabajo*, mientras, en la vertiente de la *jornada ordinaria*, configura un derecho específico de la representación de los trabajadores en la empresa a ser informados sobre el número de horas extraordinarias realizadas mensualmente, a prescindir de las modalidades de compensación de las mismas (cfr. Morón Prieto 1996, 121 ss.).

La parte de la normativa que parece, en todo caso, asumir mayor relevancia es en realidad la que concierne a la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, y las modalidades de cómputo y de distribución de la jornada en arcos temporales multiperiódicos.

6.1. La jornada de trabajo en la dimensión multiperiódico: ¿hacia la institucionalización de una relación de complementariedad entre ley y convenio colectivo?

La normativa tiende a crear los presupuestos de una relación “sinérgica” entre las disposiciones

²⁸⁶ Cruz Villalón 1989, 536 señala como pese a las numerosas referencias recurrentes a los factores de la flexibilidad, en orden disperso, en la legislación estatutaria sobre la jornada de trabajo, ésta echa en falta un esquema unitario y coherente en la materia.

²⁸⁷ Sobre los contenidos de la directiva, se hace remisión, para mayor profundización, a Ricci 1998.

²⁸⁸ Según Rodríguez-Piñero Royo (1995, 4) el resultado de la reforma es cuanto menos modesto, por cuanto el legislador español se habría limitado a trasponer *sic et simpliciter* el texto de la directiva comunitaria, sin ninguna ulterior adaptación. En realidad, no es propiamente así: la normativa española, de hecho, parece por un lado alejarse del texto comunitario “significativamente, estableciendo reglas más restrictivas” (Ichino 1998, 162), por otro, no está exenta de sospechas de equivocada (o imperfecta) transposición de algunos aspectos de la normativa (sobre los cuales cfr. Castro Argüelles 1998, 902). Sobre este aspecto v. también *infra* punto 6.1.

en materia de duración máxima (diaria y semanal) y media (anual) de la prestación de trabajo.

El art. 34.3, párrafo 2º, *ET reformado*, prevé que “el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias”; el art. 34.1, párrafo 2º, por su parte, fija el límite de “duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo” en “cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”. Por otra parte, la Ley, explotando en buena medida los consistentes desfiladeros de flexibilidad abiertos por la directiva comunitaria, remite a la fuente negociada la tarea de definir los términos de duración “real” de la prestación, siguiendo un esquema dialéctico que no resulta exagerado definir como de *complementariedad* entre las fuentes implicadas²⁸⁹. Así, si por el art. 34.1, párrafo 1º, “la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo [individuales]”, en todo caso, según el art. 34.2, “mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año”, y además, como precisa el art. 34.3, última parte, “otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas” (fijado por el mismo art. 34.3, párrafo 1º, en doce horas consecutivas “entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente”).

Si éste es el escenario de referencia, no parece haber errado García Ninet (1995, 18-19) cuando resalta que con esta reforma la Ley se ha limitado a construir un “techo”, mientras la edificación del “suelo y de las paredes (es decir la distribución desigual e irregular durante el año) es confiada a instrumentos autónomos de regulación, sobre la base de criterios de racionalidad y organización, incluso la referencia a las legítimas expectativas de liberación de tiempo por parte de los trabajadores”.

En efecto, parece claro que, según el criterio de la nueva normativa, el convenio colectivo puede definir libremente el reparto de la jornada de trabajo en un arco multiperíodico, hasta el límite anual, a salvo del respeto al parámetro medio de duración (cuarenta horas semanales o la menor duración establecida por el convenio colectivo). De tal modo que el principal referente para el cálculo de las horas trabajadas, después de la reforma de 1994, no es ya la semana, sino que prevalece, definitivamente, el módulo de cómputo plurimensual y anual (cfr. Rivero Lamas 1995, 35-36)²⁹⁰. El complejo sistema de fuentes de la regulación, parece desarrollar una función fundamental de equilibrio, por razones intuitivas, la disposición sobre el descanso diario de doce horas consecutivas (*ex art. 34.1 ET reformado*): un límite mínimo, inderogable, más favorable para los trabajadores respecto a la previsión del art. 3 de la Directiva Comunitaria (que lo cuantifica, como ya se ha dicho, en 11 horas consecutivas) (cfr. Ichino 1998, 164; García Ninet 1995, 31), destinado a operar, no obstante, sólo en presencia de disposiciones contractuales encaminadas a flexibilizar el límite “superior” de las nueve horas diarias que, de forma distinta, desempeña una función limitativa prevaleciente.

La normativa, así estructurada, no parece generar problemas interpretativos singulares. Alguna duda surge, todavía, en relación con la jerarquización de los niveles contractuales implicados, no

²⁸⁹ En el sentido de que estas “concurren juntas a regular una misma materia” (Bano 1995, 350).

²⁹⁰ De hecho, como se ha dicho *supra* punto 5, el mecanismo de cálculo multiperíodico ya había sido instituido por el *RDL* núm. 1 de 1986; aparece por vez primera, sin embargo, la referencia al límite anual, mientras es del todo novedosa la regla sobre la superación del límite de las nueve horas diarias, que, así establecida, amplía notablemente los márgenes de “irregularidad” de la jornada de trabajo negociada (así Alfonso Mellado – García Ortega 1994, 36).

sólo con la identificación de la fuente negocial concretamente llamada a administrar la “flexibilidad”, sino también en cuanto al papel del contrato individual y del poder unilateral de la dirección empresarial.

Sobre el primer punto, resulta apropiado decir que la formulación de las normas no permite definir con exactitud presupuestos y ámbitos de intervención de la fuente negocial colectiva, llamada a repartir en modo irregular el horario de trabajo en el arco multiperiódico. Según la tesis más acreditada, aún, el art. 34 *ET reformado*, estableciendo una regla de “alternatividad” entre convenio colectivo sectorial y acuerdo descentralizado, ha pretendido claramente declarar la primacía de la primera fuente sobre la segunda, en el sentido de que el convenio de empresa puede disponer sobre este aspecto sólo en ausencia del convenio jerárquicamente superior, o bien en caso de remisión expresa por parte de este último (cfr. Elorza Guerrero 1996, 249). Por otro lado, en el caso de que las partes en la negociación colectiva pretendan superar el límite máximo diario (9 horas) deviene indispensable un *acuerdo nuevo, distinto*, que se yuxtapone a aquél sobre las modalidades de flexibilización en un período anual (o plurimensual) de tiempo de trabajo (en este sentido, Prados de Reyes 1996, 19); si bien en esta última hipótesis, el convenio colectivo de empresa no será admisible cuando el convenio sectorial haya convalidado, por así decirlo, el límite superior de las 9 horas, fijado por la ley (cfr. de nuevo Elorza Guerrero 1996, 249, y también Alfonso Mellado – García Ortega 1994, 32).

En relación con el segundo de los aspectos “críticos” señalados, una parte de la doctrina ha sostenido que la competencia para establecer la desigual distribución de la jornada de trabajo en el arco anual (superando el límite diario y semanal), no correspondería solamente al convenio colectivo sectorial o de empresa (como se deduce de la textual previsión normativa), sino también al contrato individual, en virtud de la referencia análoga al art. 34.1, par.1, *ET reformado* (cfr. Alonso Olea – Barreiro Gonzáles 1995, 161). En efecto, el dilema interpretativo no resulta de fácil solución, complicado por la evidente incoherencia del texto normativo, que, al menos aparentemente, sustrae al contrato individual, en términos de modalidad de “distribución”, cuanto le atribuye en relación con la determinación de la duración (cfr. Gonzáles Biedma 2000, 737). Es más plausible retener, en cualquier caso, que no puede impedirse a la dinámica negocial el manifestarse también en el ámbito individual, siempre en el bien entendido de que ello tenga lugar en el respeto de los principios de jerarquía entre las fuentes contractuales y haciendo prevalecer, en todo caso, las disposiciones más beneficiosas para el trabajador (García Ninet 1995, 19).

Otra cosa es suponer que “la alteración de la jornada a través de la técnica de la distribución irregular pueda ampliar los ámbitos de expresión del poder unilateral del empleador, consintiéndole modificar a placer las condiciones de trabajo”; en esta dirección, de hecho, éstos están en cualquier caso condicionados por las disposiciones del convenio colectivo, mientras que cualquier determinación encaminada a transgredir dichos ámbitos debe quedar sometida al oneroso procedimiento del art. 41 *ET reformado*²⁹¹ (cfr. Merino Senovilla 1998, 226-227; v. también Rivero Lamas 1995, 38, y además, con especial referencia a las posiciones manifestadas en este punto por la jurisprudencia, Monreal Bringsvaerd 1999, 555 ss.; Elorza Guerrero 1997, 61 ss.).

²⁹¹ A continuación de la reforma de 1994/95, el art. 41 *ET* fue enteramente reformulado. Permanece, no obstante la concepción limitativa del poder de “modificación sustancial de las condiciones de trabajo” (entre las que se encuentran las modificaciones inherentes a la materia de la jornada de trabajo).

6.2. La regulación de las horas extraordinarias: límites “anuales” y variedad de los mecanismos de compensación.

Especialmente relevantes parecen las modificaciones realizadas por la reforma de 1994/95 a la regulación de las horas extraordinarias, también en este caso siguiendo una tendencia de consolidación del proceso de revisión llevado a cabo en el curso de los años precedentes.

Señaladamente, la ley, una vez definida la noción “clásica” de “hora extraordinaria” (“aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo”: art. 35.1, par. 1, *ET reformado*), establece los límites de utilización de las *horas extras*, desplegando una técnica legislativa coherente con las determinaciones en materia de horario “multiperiódico” y descanso diario obligatorio: de hecho, el art. 35.2, párrafo 1º, fija un “techo” máximo de 80 horas extraordinarias al año, confirmando implícitamente la antedicha supresión del doble límite diario y semanal (sobre este punto cfr. Alonso Olea – Barreiro González 1995, 165-166).

Naturalmente, en el marco de un sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo en el arco multiperiódico, también las horas extraordinarias pueden quedar comprendidas en la banda de oscilación preestablecida por los agentes sociales (sin perjuicio, naturalmente, del límite del descanso diario). De esta manera, se ha dicho, la ley española habría ejecutado correctamente la directiva comunitaria, definiendo una duración semanal “media”, comprensiva de las horas ordinarias y extraordinarias, igual a 42 horas, es decir “netamente más bajo que el establecido por la directiva” (Ichino 1998, 163; *contra* Castro Argüelles 1998, 902). El resultado, sin embargo deslucido a la vista de los contenidos de la directiva misma, es un creciente grado de incertidumbre en la individuación de las horas extraordinarias, y relativa diferenciación de la jornada ordinaria, también en el plano estrictamente probatorio (cfr. Escudero Rodríguez 2000, 750).

En cualquier modo, las disposiciones más relevantes en esta materia se refieren, por un lado, a los mecanismos de compensación o mejora económica de las horas extraordinarias (art. 35.1, párrafo 2º), por otro, las así llamadas horas de “prolongación” de la jornada ordinaria, es decir, las horas *extra* objeto de compensación dentro de un limitado arco temporal (art. 35.2).

Con la reforma de 1994/95 fue suprimido el precepto normativo que imponía una mejora del 75% por cada hora *extra* trabajada. El art. 35.1, párrafo 2º, en la nueva formulación, elimina toda determinación vinculante sobre la materia, remitiendo al convenio colectivo y, en defecto de éste, a los pactos individuales, la tarea de definir los porcentajes de mejora económica o, alternativa-mente, de establecer el recurso a los “descansos compensatorios retribuidos”. Los únicos límites impuestos por el legislador son los siguientes: a) la hora extraordinaria no puede ser retribuida en ningún caso con una compensación inferior a la que se espera por la hora ordinaria; b) en caso de falta de entendimiento entre las partes (colectivas o individuales) “las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos que deberán ser disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización” (cfr. Alfonso Mellado – García Ortega 1994, 39 ss.).

En todo caso, incluso cuando las partes se avinieran a una regulación contractual, se prevé que las horas extraordinarias “compensadas” con turnos de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización no sean computadas dentro del número de horas disponible anualmente (art.

35.2, par. 2)²⁹². Naturalmente, cuando no haya lugar a tal compensación, o se realice fuera del plazo permitido, cobra fuerza la normativa legal, de tal modo que la hora *extra* trabajada es computada en el número de horas anual, y, además, el empleador queda obligado a corresponder con la mejora pactada (o, en su defecto, el canon retributivo previsto para las horas “ordinarias”) (cfr. García Ninet 1995, 69).

La doctrina ha detectado en la ordenación global de la regulación de las horas extraordinarias un claro intento del legislador de abrir ulteriores, amplios espacios de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos por la empresa: la abrogación de obligaciones específicas de retribución, el reconocimiento al empleador de la facultad de utilizar la “bolsa de las 80 horas a su placer, neutralizando sus efectos mediante el uso de los descansos compensatorios” y condicionando al desbordamiento del *budget* cuatrimestral la imputación de cargas retributivas a cargo del empleador, han sido considerados indicios sintomáticos de una tendencia desreguladora que, se ha dicho, se sitúa en contradicción con los objetivos de la reforma y, sobre todo, con las exigencias de desincentivación y mayor control de las horas extraordinarias, en una perspectiva de reducción de las jornadas de hecho y de fomento del empleo (cfr. Alarcón Caracuel 1994, 64-65).

En realidad, es presumible que la *ratio* que inspira la trama normativa sea la de conciliar la exigencia de remoción de los obstáculos burocráticos y legales que se han revelado no funcionales para con los fines perseguidos, con la tentativa de desincentivar la “reclamación” por los agentes sindicales y/o los trabajadores, en sede contractual, de los “paquetes” de horas extraordinarias, remunerándolas igual que las horas ordinarias (cfr. García Ninet 1995, 59), y además volviendo de hecho obligatorio el reconocimiento del descanso compensatorio retribuido, en supuestos de falta de regulación contractual.

En cuanto al resto, el legislador no deja de establecer algunos límites a la utilización de las horas extraordinarias (cuya eficacia real es, por otro lado, discutible): *i*) ante todo, viene reforzado el carácter eminentemente “voluntario” de la prestación de trabajo en horas extraordinarias; por lo que el trabajador puede, en caso de imposición unilateral por el empleador, invocar legítimamente la aplicación del principio del art. 35.4 *ET reformado*, rehusando desempeñar la prestación requerida (cfr. Bodas Martín 2000, 105, que se remite por referencias jurisprudenciales)²⁹³; *ii*) en segundo lugar, permanece en sede del gobierno la potestad de “suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por un período de tiempo determinado, con carácter general o limitadamente a ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso” (art. 35.2, ult. par.); *iii*) se desprende indirectamente un tercer límite de la disposición relativa a la obligación de definir anualmente,

²⁹² Para Rivero Lamas (1995, 48), esta disposición representa una sustancial, notable novedad, en el contexto de una regulación no particularmente innovadora en materia de horas extraordinarias.

²⁹³ La voluntariedad, que constituye “elemento coesencial de la realización de horas extraordinarias”, puede ser “directa –si es incorporada por el contrato individual, con anterioridad o con posterioridad a la suscripción del contrato de trabajo– o bien indirecta, si la obligación de efectuar horas extraordinarias trae causa del convenio colectivo” (así Escudero Rodríguez 2000, 756). Por otro lado, es una opinión pacífica que el principio queda satisfecho cuando el trabajador se ha ya obligado *ex ante* a desarrollar la actividad requerida, sin que se precise, por razones obvias, una “adhesión voluntaria día por día, semana por semana”, bastando la mera aplicación de la pertinente cláusula durante toda la vigencia del convenio colectivo o del contrato individual (v. Alonso Olea – Barreiro González 1995, 167).

en sede de la empresa, el susodicho *calendario laboral*: su contenido (con indicación de los límites máximos y medios de duración; definición de los ciclos de trabajo con especial referencia a los turnos y a la programación de los extraordinarios) parece poder surtir efectos significativos, en la medida en que impone al empleador que quiera modificar el calendario en sí la observancia- en el sentido del ya citado art. 41 *ET reformado*- de “un procedimiento establecido por ley”, que requiere “un motivo y la observancia de normas formales que la dirección empresarial deberá respetar para poder proceder a su modificación” (Rojo Torrecilla 1996, 43; v. también García Nieto 1995, 51-52)²⁹⁴; *iv*) un vínculo ulterior fue introducido, finalmente, por el más reciente *RD* núm. 1561 de 1995 (vid. también *supra*, punto 6), que atribuyó a los representantes de los trabajadores un derecho específico de información mensual, relativo a la cantidad de horas extraordinarias realizadas en la empresa (cfr. Morón Prieto 1996, 121 ss.).

6.3. La negociación colectiva en la fase más reciente: módulos de implantación de la flexibilidad.

La más acentuada valorización, en el ámbito legal, de la negociación colectiva ha constituido una de las razones destacadas del relanzamiento de la función normativa de esta fuente, en la fase más reciente.

Estimulada por las previsiones normativas – y en línea con el tendencia europea – en España la negociación colectiva sectorial, sea de nivel nacional, provincial o interprovincial, ha puesto su atención en los aspectos “cualitativos” de la gestión del tiempo de trabajo, de tal modo que se han multiplicado los convenios que definen las modalidades de distribución multiperiodica y variabilidad de las jornadas.

Las más recientes investigaciones doctrinales ponen en evidencia, a estos efectos, cómo la negociación colectiva privilegia dos principales regímenes de flexibilidad de las jornadas: *i*) los regímenes centrados en la distribución regular de la jornada de trabajo, que permiten la predeterminación del calendario anual, definiendo por anticipado modos y períodos de variación y sucesión de los módulos temporales de la prestación; *ii*) las técnicas de distribución “irregular” del tiempo de trabajo (art. 34.2 *ET reformado*), según modalidades a su vez reconducibles a tres principales fórmulas convencionales: 1) los convenios que definen la jornada *standard*, admitiendo no obstante fuertes oscilaciones cíclicas generalmente vinculadas a exigencias de la organización y producción empresarial y, por ende, pactadas por anticipado por la dirección empresarial y la representación de los trabajadores en la empresa; 2) los convenios que individualizan un cierto número de “horas de prolongación”, utilizables por el empleador, quedando a salvo la obligación de compensación económica o descanso compensatorio; 3) los acuerdos que, aun delimitando rígidamente los ámbitos temporales de realización de la prestación de trabajo, permiten ciertos márgenes de adaptación temporal de la misma dentro de precisos límites mínimos y máximos (cfr. *amplius* Merino Senovilla 1998, 215 ss.; v. también, por último, Escudero Rodríguez 1999, 23 ss.)²⁹⁵.

²⁹⁴ La norma, en su lapidaria formulación, no permite sin embargo individualizar los posibles márgenes de “elasticidad” a disposición del empleador, especialmente en el caso en que recurra a jornadas multiperiodicas, estructuradas sobre una base cíclica “irregular” y por ello frecuentemente se prevea cualquier encuadre *ex ante*.

²⁹⁵ Para Bodas Martín 2000, 100, la jurisprudencia establece que “la flexibilidad sea, por principio, *regular*, siendo obligatoriamente requerido a la negociación colectiva de sector o de empresa” la individuación de módulos de distribución irregular.

Se ha generado saturación y complicaciones en la concreta gestión de los regímenes de flexibilidad por la frecuente superposición de una multiplicidad de niveles contractuales (y de normativa relacionada) sobre un mismo objeto por mor, ciertamente, de una aplicación “extensiva” de los preceptos del *ET reformado* en materia de distribución irregular del tiempo de trabajo en un arco multiperiodico (que sancionan expresamente el carácter alternativo de convenio sectorial y de empresa) pero también de la tradicional fragmentariedad y desarticulación de la estructura de la negociación colectiva en España, que acaba por reflejarse, en este caso, en las modalidades de gestión de las técnicas de modulación flexible de la prestación (cfr. Caruso 1992, 267)²⁹⁶. Por estas razones, en el *Acuerdo Interconfederal sobre la negociación colectiva (AINC)* acordado en abril de 1997, los agentes sociales se esforzaron en definir, en los distintos sectores, una mejor y más racional distribución de las competencias entre el nivel sectorial y el nivel empresarial (cfr. Durán López 1997, 24), limitando la intervención del primero a la fijación de la jornada máxima efectiva y a la individuación de los criterios y de la modalidad de distribución de la jornada, y remitiendo al nivel inferior la concreta modulación temporal de la prestación, con relación a la duración ordinaria y extraordinaria, regular o irregular, a los períodos de descanso y vacaciones, etc. (punto 5) (cfr. Escudero Rodríguez 1999, 21)²⁹⁷.

7. Reducción del tiempo de trabajo, cuestión de empleo, tempo de trabajo y tempo de vida: la reavivación del debate.

En los últimos tiempos en España, así como en gran parte de los países europeos, se asiste a un cambio de opinión en el debate sobre las políticas de reducción del tiempo de trabajo en relación a la llamada “cuestión del empleo” (vid. para una recopilación Bosch 1999, especialmente pág. 160).

En el caso español, la cuestión adopta un significado más emblemático que en otros sitios, debido a los elevados niveles de desempleo que, crónicamente, han ido azotando al mercado de trabajo español (para algunas reflexiones al respecto vid. Alarcón Caracuel 1999, 313 ss.). Según las más recientes estadísticas facilitadas por *Eurostat*, en enero de 2002, la tasa de desempleo en España se acercaba a nivel próximos al 13%, frente una media de la Unión Europea del 8,4 %, y ello pese al gran crecimiento económico experimentado en los últimos tres años que ha contribuido a disminuir de forma importante el número de desempleados (al menos por lo que se refiere a los últimos 20 años), alimentada en gran parte, por otro lado, por el amplio recurso a los contratos temporales²⁹⁸.

En la discusión tiene importancia también otra peculiar anomalía. Frente a una tendencia euro-

²⁹⁶ Sin embargo, según algunos autores, la reforma de 1994 ha tenido el efecto de desarticular la estructura de la negociación colectiva, a través de “la esplendorosa aparición de los acuerdos de empresa y el progresivo marchitarse de los convenios colectivos en sentido estricto” (...) “una contractualización operada a costa del contrato *erga omnes* y a beneficio de los instrumentos extraestatutarios previstos por la reforma” (Ojeda Avilés 1996, 70).

²⁹⁷ Alguna referencia sobre los primeros resultados contractuales conforme a las indicaciones contenidas en el *AINC* puede encontrarse en Escudero Rodríguez 1999, 22.

²⁹⁸ Todavía en el 2000, el porcentaje de la fuerza de trabajo empleada en este tipo de contratos se situaba en torno al 30% del número total de trabajadores dependientes (CC. OO. 2000, 7; Valdés Dal-Ré 2002, 2).

pea de estancamiento de los tiempos contractuales, o sea, de progresivo, aunque ligero, descenso de los mismos²⁹⁹, en España, en el período 1994-1998, las horas trabajadas según establecen los convenios colectivos han crecido constantemente. Teniendo en cuenta los datos del *Consejo Económico y Social*, el tiempo de trabajo medio anual, de hecho, ha pasado de las 1763,4 horas de 1993 a las 1769,5 horas de 1998 (38,7 horas en promedio semanal), con un aumento, por tanto, de cerca 6,1 horas en estos cuatro años de referencia. En el tradicional *Balace de la negociación colectiva en 1997*, *Comisiones Obreras* revela que el aumento del número de horas contractuales podría ser debido al progresivo (y persistente) trasvase de importantes cuotas de fuerza de trabajo de sectores productivos donde tradicionalmente se realizan horarios anuales más elevados a otros, con horarios en promedio más bajos; dichos trabajadores, que se encontrarían “fuera del ámbito de influencia sindical”, habrían provocado un incremento de la media “global” de referencia estadística (CC. OO. 1998; para una valoración analítica de la tendencia en el período considerado vid. Pérez Infante - Fina Sanglas 1999, 28-29).

En este marco, se justifica la adopción, en tiempos más recientes, de numerosas medidas destinadas a controlar y a limitar el tiempo de trabajo. Un importante foco legislativo y contractual se ha concentrado sobre el objetivo de desincentivar el trabajo extraordinario, a través de un doble instrumento: el incremento del “coste” de seguridad social de la prestación de trabajo extraordinario y el recurso a descansos compensatorios (como alternativa a la mejora económica) (cfr. Escudero – Mercader 1998, 65).

i) En el *Acuerdo sobre la estabilidad en el empleo*, firmado en abril de 1997, los sindicatos y los empresarios, acordaron expresamente la necesidad de aprobar medidas en materia de “gestión del tiempo de trabajo, de duración y distribución del tiempo de trabajo, con la finalidad de contribuir al crecimiento del empleo y del funcionamiento de las empresas” (punto 6, letra a), se comprometieron a “pedir al Gobierno la apertura inmediata de consultas con el fin de determinar el procedimiento de aplicación establecido en el art. 35.2, párrafo 3, *ET* reformado, sobre límites a la realización del trabajo extraordinario, con la intención de incrementar las oportunidades de empleo de los trabajadores desempleados (punto 6, letra b) (cfr. Loffredo 1998, 210).

ii) Por lo que se refiere a los desincentivos económicos, el art. 89 de la *Ley de Presupuestos Generales del Estado* para 1998 elevó el coste de seguridad social de las horas extraordinarias, llamadas “estructurales” (del 14% al 28%), mientras que la Ley de acompañamiento para 1998 excluyó la retribución por horas extras de la base de cálculo de la “prestación por desempleo” (cfr. Escudero – Mercader 1998, 65). También al auspicio de estas medidas, en el curso del año 2000, el 38% de los convenios colectivos estipulados previeron la posibilidad de reducir las horas extraordinarias, aunque sólo en el 9,9% de los casos se contempló la eliminación de este instrumento de flexibilidad (cfr. CES 2001, 398).

iii) Finalmente, el recurso a los descansos compensatorios (como se ha dicho “presumidos” por la normativa legal, en ausencia de normativa contractual) es cada vez más frecuente en la negociación colectiva, de varios niveles, en los últimos años. Durante el 2000, el 36,4 % de los conve-

²⁹⁹ Es el caso de Alemania, donde desde 1997 la duración media de la prestación de trabajo se sitúa en torno a las 37,4 horas semanales, excepto en el caso de algunas zonas del éste en donde es mayor (cfr. *Germany - Collective bargaining in 1997*, in *Eur. ind. rel. review*, 1998, n. 195, 20). Tendencia que permanece invariable en el bienio 1999-2000 (cfr. *Germany - Collective bargaining in 1999*, *id.*, 2000, n. 316, 28; *Germany - Moderation characterises bargaining in 2000*, *id.*, 2001, n. 328, 24).

nios colectivos han introducido cláusulas de compensación de las horas extras mediante descansos, frente a un porcentaje, aún mayoritario (52,2%) de previsiones que tienden a monetarizar el trabajo extra desarrollado.

En términos generales, la negociación colectiva de sector ha asumido el rol de guía del proceso de reducción (en realidad bastante tímido) del tiempo de trabajo. Las estadísticas más recientes (referidas al 2001) muestran, de hecho, una clara continuación de la tendencia a la reducción, con tiempos que atestiguan una media de 1765 horas en promedio anual (cfr. UGT 2001). Lo que parece más significativo, es el sensible aumento porcentual de los convenios colectivos que contemplan medidas de reducción del tiempo, mientras que casi se ha doblado el número de trabajadores envueltos en pactos que contienen cláusulas de ese tenor. Aunque, en la mayor parte de los casos, la reducción del tiempo de trabajo viene “cambiada” con la introducción de regimenes flexibles, con el consiguiente incremento del poder organizativo empresarial, *sub specie* de tiempo trabajado disponible (cfr. CC.OO 2000, 30-31; CES 2001, 393 y 400; ETUI 2001, 36)³⁰⁰.

Frente a un modelo de gestión negociada del tiempo de trabajo en continua evolución, bien llena de obstáculos aparece en el camino la propuesta sindical sobre la reducción del tiempo de trabajo a 35 horas semanales (ligada a un más estricto control del trabajo extraordinario).

El interés sindical en esta dirección no es ciertamente inédito. Surge, de hecho, en el lejano 1986 con la propuesta de UGT para forzar una drástica reducción del tiempo de trabajo a 35 horas semanales, más tarde reconducida a propuestas más realistas (38 horas semanales) (para una retrospectiva vid. Velasco Murviedro 1995, 118 ss.). Con todo, en España (como en otras partes de Europa), en esta última fase, el debate se ha reavivado significativamente: hay una convicción extendida que un proceso “dirigido” de reducción del tiempo de trabajo puede contribuir a un nuevo descenso de los niveles de desocupación, aprovechando una coyuntura económica buena que ya se ha reflejado abundantemente (en términos ciertamente positivos) sobre las tasas ocupacionales; más reciente, bajo la corta experiencia de las 35 horas en Francia³⁰¹, además el sindicato trata de observar con particular interés los efectos positivos que se pueden derivar de la reducción del tiempo de trabajo en la perspectiva de una mejora de la calidad de trabajo y de una más provechosa relación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida (cfr. UGT 2002).

Al margen de otras realidades europeas, en España la discusión se ha concentrado sobre dos cuestiones de fondo: la elección de la técnica normativa a utilizar (ley obligatoria que reformule la noción de tiempo de trabajo “normal” o ley incentivadora/desincentivadora de reducción del tiempo de trabajo) y la dinámica de la relación entre las fuentes legales y negociales.

En un primer momento, tanto los sindicatos (cfr. CC.OO-UGT 1998) como la doctrina mayoritaria (cfr. Baylos 1998, 76; Ojeda Avilés 1998, 235) han buscado converger en una solución de “compromiso” que salvaguardara el rol de las partes sociales, sin ocasionar ningún perjuicio a las exigencias empresariales de la competitividad. Por lo que, se ha dicho que más que una intervención de reducción “drástica” del tiempo de trabajo semanal, de la que sería difícil gestionar las posibles

³⁰⁰ De modo significativo, desde este punto de vista, parecen los numerosos acuerdos colectivos acordados en España en el sector automovilístico en el último año concentrados en el intercambio entre reducción del tiempo de trabajo y medidas de flexibilidad (tiempo multiperiódico, medidas de concentración de la implantación, etc.): baste decir que tras tal acuerdo negociado, el tiempo de trabajo en dicho sector industrial ha sufrido una reducción, pasando de las 1730,6 horas anuales de 1998 a las 1724,7 horas en 1999 (cfr. *Negotiated flexibility in the car industry*, in *Eur. ind. rel. review*, 1999, n. 307, 19 ss.).

³⁰¹ Sobre el que vid. Dayan – La Rosa 2001.

implicaciones, sería preferible recurrir a un esquema de incentivos de la reducción contractual del tiempo de trabajo mediante una especie de ley-marco, o sea, bajo una perspectiva más alcanzable en el caso español (a la luz de los actuales equilibrios políticos y parlamentarios), aprobando un *Acuerdo Marco* interprofesional para materias específicas (*ex art. 83.3 ET*) o, mejor aún, un *Acuerdo Tripartito* con la implicación activa del Gobierno. Tal acuerdo definiría en cuadro normativo de referencia con el fin de calcular la mejora económica, reenviando a la negociación colectiva (sectorial y/o de empresa) la concreta remodulación del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta también las imprescindibles exigencias de la adecuación flexible de la organización empresarial.

En el centro del debate a nivel nacional, ha tocado a las Comunidades Autónomas promover políticas de reducción y reorganización del tiempo de trabajo con la finalidad de incrementar el empleo (cfr. Baylos 1998, 77)³⁰², con la estipulación de un abundante número de acuerdos a nivel local. Se trata de experiencias no homogéneas, de las que no es fácil individualizar un hilo conductor común, aunque reconducibles a tres tendencias principales: 1) acuerdos de “dirección”, que individualizan el objetivo de la reducción, reenviando a sucesivas negociaciones entre las partes sociales la concreta adopción de medidas operativas; 2) acuerdos bi o trilaterales (en función de que sean suscritos entre ambas partes o solamente por las organizaciones sindicales) que prevén incentivos, bajo la forma de descuentos contributivos y fiscales, a la reducción del tiempo de trabajo ordinario (hasta, en algunos casos, de 35 horas semanales) y/o a la limitación de las horas extraordinarias, tanto para los empleados del sector público³⁰³, como aquellos del sector privado que operen en el territorio de la Comunidad Autónoma; 3) entendidos “interlocutores” que prevén la adopción de medidas reglamentarias en tal sentido: bajo este punto de vista, el Gobierno de Cataluña³⁰⁴ y de Andalucía³⁰⁵ han aprobado decretos como consecuencia de la reorganización y reducción del tiempo de trabajo ordinario y extraordinario, con los que se pretende incentivar, gracias al reconocimiento de importantes descuentos contributivos de las empresas, la adopción de acuerdos de empresa en materia de reorganización o reducción del tiempo de trabajo semanal o anual, además de la supresión o reducción del número permitido de horas extraordinarias con un correlativo incremento del número de trabajadores empleados con contratos de trabajo a tiempo indefinido³⁰⁶.

La difusión de tales prácticas en el ámbito de las Comunidades Autónomas ha sido evaluado positivamente por el Consejo de la Unión Europea en el Informe conjunto sobre la ocupación en 1999, que especifica adecuadas medidas de “adaptabilidad” del empleo en el plano regional, con especial referencia a las disposiciones allí contenidas en materia de “flexibilidad del tiempo de trabajo, programa de subvenciones y regulación del tiempo de trabajo”.

³⁰² Se trata de medidas de *políticas activas de empleo*, materia sobre la que la Constitución Española de 1978 atribuye a las CC.AA amplia competencia legislativa (cfr. al respecto Durán López 2000, 188 ss.).

³⁰³ Es el caso del reciente acuerdo sobre las 35 horas para los empleados públicos del País Vasco, sobre el que vid. Martínez Gayoso 2001.

³⁰⁴ Decreto núm. 248 de 22 de septiembre de 1998.

³⁰⁵ Decreto núm. 904 de 16 de enero de 1999.

³⁰⁶ Para una amplia reseña del contenido de los diversos *Planes de empleo* estipulados a nivel de cada *Comunidad Autónoma* vid. *Empleo y jornada de trabajo a ritmo de tango*, in *Gaceta sindical*, marzo 1999, 16-17.

Por otro lado, la misma opinión no parece tener el principal sindicato español, que ha manifestado en diversas ocasiones preocupación por difundir iniciativas a nivel local, temiendo riesgos de fragmentación y desarticulación del mercado de trabajo. Por estas razones, *Comisiones Obreras*, retomando una posición minoritaria en la doctrina (cfr. Monereo Pérez – Medina Castillo 1999, 47; Alfonso Mellado 1998, 226), hace algún tiempo, revisó su propuesta, declarándose netamente a favor de una *Ley Marco de reducción de jornada* “acompañada por un correlativo proceso de concertación social y negociación colectiva, con el fin de traducir la iniciativa legislativa en creación de empleo adicional y de un mayor nivel cualitativo”³⁰⁷; mientras, por último, como ya se ha señalado, el otro sindicato español (UGT) ha repropuesto la absoluta indeferibilidad de una iniciativa gubernamental que, coherente con una dirección política volcada a revalorizar los temas de la familia, conduzca a la adopción de medidas normativas de reducción del tiempo de trabajo, sosteniendo la acción, tanto indispensable como completamente insuficiente, de la negociación colectiva en este terreno (cfr. UGT 2002).

Todas estas propuestas que, por el momento, no parecen que vayan a modificar la agenda gubernamental, en el que el tema de la reducción del tiempo de trabajo ha sido pospuesto, prevaleciendo la tesis de la plena competencia, en esta materia, de los actores sindicales, en el ámbito de la negociación colectiva (cfr. Fina Sanglas – González de Lena – Pérez Infante 2001, 166).

8. Conclusiones.

Subsisten pocas dudas sobre el hecho de que en España, como en muchísimas otras realidades nacionales, “la regulación jurídica del tiempo de trabajo, lejos de haberse fosilizado con el transcurso del tiempo, mantiene una extraordinaria actualidad y un futuro garantizado” (Escudero Rodríguez 1999, 7). Pero lo que sorprende del caso ibérico, y constituye en cierta medida su trazo distintivo, es la rapidez de los cambios a los que ha sido sometido en las dos últimas décadas, bajo el perfil del acercamiento normativo: el modelo tradicional, fuertemente positivado, basado en el papel dominante de la norma imperativa ha sido suplantado por una estructura predominantemente negocial, en la que las normas limitativas o que imponen prohibiciones han sido suprimidas o, en otros casos, han perdido la característica de la inderogabilidad, para devenir ampliamente disponibles por la negociación colectiva y/o individual (cfr. Valdés Dal-Ré 1999, 5-6). Es indudable que la parábola evolutiva se ha trazado en un arco temporal particularmente breve. Pero sobre esto han incidido predominantemente razones histórico-políticas, con el repentino pasaje de un modelo de regulación y de relaciones industriales centralizado y semiautoritario (típico de la fase del despotismo franquista) a otro, bastante próximo a los sistemas de las democracias occidentales, obligado a medirse inmediatamente con los desafíos puestos por la difusión de los nuevos sistemas productivos y de organización del trabajo, en el decurso de los años '80.

Como quiera que sea, el proceso de atenuación de las relaciones y de la rigidez, con la definitiva afirmación del rol normativo de la fuente autónoma, ha sido coronado por la intervención de la reforma de 1994/95. El punto de partida deriva de la transposición de la Directiva Comunitaria 93/104/CE y, en particular, de la parte de ésta más netamente orientada a producir efectos de

³⁰⁷ Cfr. *Notas de prensa 29 de enero 1999. CC.OO. propone una Ley marco de reducción de jornada que promueva e incentive las 35 horas semanales*, <http://www.ccoo.es/>. Una solución que, en la intención de la organización sindical, llevaría a la “harmonización de procedimientos y medidas sustanciales con el fin de evitar la coexistencia de condiciones de trabajo diferentes y, al límite contradictorias”.

“flexibilización” de la normativa nacional. El resultado es una nueva estructura, caracterizada por dos elementos conductores: *i)* un sustancial *self-restraint* del legislador y de los organismos públicos reservado a funciones de control y administración; *ii)* la consiguiente potenciación de la negociación colectiva, con una relativa revisitación de las relaciones entre fuentes autónomas y fuentes legales (cfr. Escudero Rodríguez 1999, 14 ss.).

Pero, como se decía, la institución de la jornada de trabajo es fisiológicamente refractaria a la concepción cristalizada. Por tanto, no causa estupor que mientras la nueva estructura normativa todavía tiende, lentamente, a sedimentarse, se atisben posteriores escenarios de cambio en el horizonte. Es el caso, por ejemplo, del renovado debate sobre las políticas de reducción de la jornada de trabajo, a que se hacía referencia anteriormente. Un tema sobre el que, en el caso español, no se enfrentan solamente, cada uno por su parte, los sujetos tradicionales de las relaciones industriales, sino que implica a intérpretes inéditos: aquellos actores de la concertación local y territorial, cada vez más protagonistas de las dinámicas articuladas y flexibles del mercado de trabajo.

9. Referencias bibliográficas.

ALARCÓN CARACUEL M. R. (1988), *La ordenación del tiempo de trabajo*, Madrid.

ALARCÓN CARACUEL M. R. (1992), *Estado social y derecho del trabajo*, en ALARCÓN CARACUEL M. R. (Dir.), *Constitución y derecho del trabajo: 1981-1991*, Madrid, 9.

ALARCÓN CARACUEL M. R. (1994), *Tiempo de trabajo en la reforma laboral*, en *Relaciones Laborales*, n. 17-18, 53.

ALARCÓN CARACUEL M. R. (1999), *Tiempo de trabajo empleo*, in Monereo Pérez J. L. (Dir.), *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación colectiva*, Granada, 313.

ALFONSO MELLADO C. L. (1998), *35 horas: ley y convenio colectivo*, en *Revista de Derecho Social*, n. 3, 221.

ALFONSO MELLADO C. L. - GARCÍA ORTEGA J. (1994), *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, Valencia.

ALONSO GARCÍA M. (1960), *Derecho del trabajo*, Tomo II, Barcelona.

ALONSO OLEA M. (1999), *¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada?*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 5.

ALONSO OLEA M. – BARREIRO GONZÁLEZ G. (1995), *Sub art. 34*, en *El Estatuto de los Trabajadores. Textos, Comentarios, Jurisprudencia*, Madrid, 159.

BANO F. (1995), *Il contratto collettivo nell'ordinamento spagnolo: alcune note per un confronto*, en *Lavoro e Diritto*, 337.

BAYLOS A. (1998), *35 horas, entre ley y convenio*, in *Reflexiones sobre empleo y tiempo de trabajo*, Especial Monográfico de *Gaceta Sindical*, n. 167, 71.

BLASCO PELLICER A. (1995), *La individualización de las Relaciones Laborales*, Madrid.

- BODAS MARTÍN R. (2000), *La flexibilidad de la jornada laboral en la jurisprudencia*, en *Revista de Derecho Social*, n. 9, 91.
- BOSCH G. (1999), *Le temps de travail: tendances et nouvelles problématique*, en *Revue International du Travail*, n. 2, 141.
- CARUSO B. (1992), *La struttura della retribuzione e della contrattazione collettiva in Spagna*, en BRUNETTA R. (Dir.), *Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione. Relazioni sindacali e politiche dei redditi*, Roma, 261.
- CASAS BAAMONDE M. E. - BAYLOS GRAU A. (1990), *La disciplina del tempo di lavoro e la "deregolamentazione" della contrattazione collettiva*, in D'ANTONA M. (Dir.), *Politiche di flessibilità e mutamenti del Diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, 329.
- CASTRO ARGÜELLES M. A. (1998), *La incidencia de las directivas comunitarias en la Reforma laboral*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 889.
- CC. OO. (1998), *La negociación colectiva en 1997. Balance*, <http://www.ccoo.es/>
- CC. OO. (2000), *Balance de la negociación colectiva. Primer semestre de 2000*, <http://www.ccoo.es/>
- CC. OO. – UGT (1998), *La reducción y reordenación del tiempo de trabajo como política de empleo: por las 35 horas. Propuesta unitaria*, <http://www.ccoo.es/>
- CES (2001), *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la Nación (año 2000)*, Madrid, <http://www.ces.es/>
- COSSIO DÍAZ J. R. (1989), *Estado social y derecho de prestación*, Madrid.
- CRUZ VILLALÓN J. (1989), *La flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo*, en *Relaciones Laborales*, 535.
- DAYAN J.-L. – LA ROSA M. (2001), *L'esperienza delle 35 ore in Francia: bilancio e prospettive*, Numero Monográfico de *Sociologia del lavoro*, n. 81, Milano.
- DE LA VILLA GIL L. E. (1991), *El concepto de "hora extraordinaria"*, en DE LA VILLA GIL L. E. (Dir.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, 361.
- DURÁN LÓPEZ F. (1997), *Concertazione e dialogo sociale in Spagna*, en *Industria e Sindacato*, n. 6, 19.
- DURÁN LÓPEZ F. (2000), *Autonomismo e coesione sociale in Spagna*, en *Le Istituzioni del Federalismo*, n. 1, 177.
- ELORZA GUERRERO F. (1996), *Acuerdos colectiva de empresa y jornada: el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*, en OJEDA AVILÉS A. (Dir.), *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Madrid, 244.
- ELORZA GUERRERO F. (1997), *Los Tribunales Superiores de Justicia y la modificación sustancial del tempo de trabajo*, en *Temas laborales*, n. 42, 61.
- ESCUDERO R. (1987), *Le relazioni industriali in transizione: contrattazione collettiva o individuale?*, en *Lavoro e Diritto*, 672.

- ESCUDERO R. (1994), *Occupazione e orario di lavoro in Spagna*, ponencia presentada en el curso sobre el tema "Occupazione e orario di lavoro", Cagliari.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ R. (1999), *Significación del tiempo de trabajo, fuentes reguladoras y dinámica de la negociación colectiva*, en *Relaciones Laborales*, n. 4, 7.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ R. (2000), *Horas extraordinarias (en torno al artículo 35)*, en *El Estatuto de los trabajadores veinte años después*, Numero monográfico de la *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 100, 747.
- ESCUDERO R. – MERCADER J. R. (1998), *Empleo, tiempo de trabajo y negociación colectiva*, en *Reflexiones sobre empleo y tiempo de trabajo*, Especial Monográfico de *Gaceta Sindical*, n. 167, 59.
- ETUI (2001), *Collective bargaining in Europe 2000* (Dir. G. Fajertag).
- FINA SANGLAS L. – GONZÁLES DE LENA F. - PÉREZ INFANTE J. I. (2001), *Il punto di vista spagnolo sulla settimana di 35 ore*, en *Sociologia del lavoro*, n. 81, 157.
- GARATE CASTRO J. (1981), *En torno a la configuración jurisprudencial del plus de nocturnidad*, en *Revista Española del Derecho del Trabajo*, 382.
- GARCÍA ÁLVAREZ M. B. (1987), *La Constitución española de 1978 y el derecho constitucional europeo. Influencias y paralelismos*, en *Studi in onore di P. Biscaretti di Ruffia*, Tomo I, Milano, 579.
- GARCÍA MURCIA J. (1986), *El nuevo tratamiento de las horas extraordinarias*, en *Relaciones Laborales*, II, 147.
- GARCÍA NINET J. I. (1981), *Tiempo de trabajo*, en GHEZZI G. - ROMAGNOLI U. (Dir.), *El Estatuto de los trabajadores, Comentarios a la ley 8/1980 de 10 de marzo*, Madrid., 251.
- GARCÍA NINET J. I. (1982), *Jornada*, en BORRAJO DACRUZ E. (Dir.), *El Estatuto de Los Trabajadores, Comentarios a la leyes laborales*, Tomo VII, Madrid, 17.
- GARCÍA NINET J. I. (1991), *Las jornadas especiales de trabajo*, en DE LA VILLA GIL L. E. (Dir.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, 325.
- GARCÍA NINET J. I. (1995), *Ordenación del tiempo de trabajo*, en BORRAJO DACRUZ E. (Dir.), *Comentarios a las leyes laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores.*, Tomo I, Vol. 2, 7.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I. (1990), *Contrattazione individuale "in serie" e condotta antisindacale*, en D'ANTONA M. (Dir.), *Politiche di flessibilità e mutamenti del Diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, 355.
- GODINO REYES M. (1991), *Autonomía colectiva y voluntad individual en la fijación de la jornada de trabajo*, en DE LA VILLA GIL L. E. (Dir.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, 101.
- GONZÁLES BIEDMA E. (2000), *La jornada (en torno al artículo 34)*, en *El Estatuto de los trabajadores veinte años después*, Numero monográfico de la *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 100, 729.
- ICHINO P. (1998), *Il tempo di lavoro nell'Unione Europea. Direttiva comunitaria e tendenze degli ordinamenti nazionali*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, 153.
- LOFFREDO A. (1998), *L'Accordo Interconfederale spagnolo di aprile 1997 sulla "estabilidad del empleo"*, en *Lavoro e Diritto*, 201.

- LÓPEZ GANDIA J. (1996), *Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)*, en *Actualidad laboral*, n. 14, 321.
- MARTÍN VALVERDE A. (1988), *La Constitución como fuente del derecho del trabajo*, in *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 55.
- MARTÍNEZ FENOLL J. S. (1996), *El tiempo de trabajo*, Valencia.
- MARTÍNEZ GAYOSO M. N. (2001), *La aspiración sindical a implantar las 35 horas en las administraciones públicas vascas a través de la negociación colectiva*, en *Revista de Derecho Social*, 205.
- MARTÍNEZ LUCIO M. - BLYTON P. (1995), *Constructing the post-fordist State? The politics of labour market flexibility in Spain*, en *West European Politics*, 340.
- MATÍA PRIM J. (1982), *Vacaciones anuales*, in BORRAJO DACRUZ E. (Dir.), *El Estatuto de Los Trabajadores, Comentarios a la leyes laborales*, Tomo VII, Madrid, 385.
- MERINO SENOVILLA H. (1994), *El trabajo a tempo parcial (un tratamiento diferente del tiempo de trabajo)*, Valladolid.
- MERINO SENOVILLA H. (1998), *Distribución del tiempo de trabajo en la negociación colectiva. El papel de la regulación tradicional y los nuevos contenidos*, en *Revista de Derecho Social*, n. 2, 207.
- MERINO SENOVILLA H. - ROMÁN DE LA TORRE M. D. (1987), *Los convenios de enero y febrero. Las horas extraordinarias como medida de fomento al empleo en la negociación colectiva*, en *Relaciones Laborales*, I, 957.
- MILLÁN VILLANUEVA A. J. (1986), *Las jornadas especiales de trabajo en el marco de la prevención*, en *Relaciones Laborales*, I, 97.
- MONEREO PÉREZ J. L. – MEDINA CASTILLO J. E. (1999), *La ordenación jurídico-política del tiempo de trabajo y el reparto de empleo*, en *Sistema*, n. 150, 29.
- MONREAL BRINGSVAERD E. J. (1999), *Autonomía colectiva iniciativa empresarial en la distribución irregular de la jornada*, en *Actualidad Laboral*, n. 30, 555.
- MONTOYA MELGAR A. (1992), *Ideología y lenguaje en las leyes laborales en España*, Madrid.
- MONTOYA MELGAR A. - GALIANA MORENO J. M. (1984), *Estatuto de los trabajadores (reformado). Normas de desarrollo y jurisprudencia*, Madrid.
- MORÓN PRIETO R. (1996), *Novedades en la ordenación de las jornadas especiales de trabajo*, en *Relaciones Laborales*, n. 3, 104.
- OJEDA AVILÉS A. (1996), *I nuovi accordi aziendali erga omnes in Spagna*, en *Giornale di Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 69.
- OJEDA AVILÉS A. (1998), *El debate sobre la jornada de 35 horas*, en *Revista de Derecho Social*, n. 3, 229.
- PALOMEQUE LÓPEZ M. C. (1991), *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid.
- PÉREZ INFANTE J. I. – FINA SANGLAS L. (1999), *La duración de la jornada de trabajo. Situación y evolución reciente*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asunto sociales*, n. 16, 13.

- PRADOS DE REYES F. J. (1996), *La ordenación de tiempo de trabajo en la Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, en *Relaciones Laborales*, n. 8, 12.
- RICCI G. (1998), *L'orario di lavoro nell'ordinamento comunitario*, en *Lavoro e Diritto*, 81.
- RIVERO LAMAS J. (1995), *La flexibilización del tiempo de trabajo*, en BORRAJO DACRUZ E. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los trabajadores: puntos críticos*, Madrid, 25.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO M. (1988), *Voluntariedad de las horas extraordinarias, convenio colectivo y prolongación de jornada*, en *Relaciones Laborales*, II, 19.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO M. (1990), *La flessibilità e il Diritto del lavoro spagnolo*, en DE LA VILLA GIL L. E. (Dir.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, 205.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (1995), *The impact of the working time directive on spanish labour law*, European university Institute, working paper.
- ROJO TORRECILLA E. (1996), *Flessibilità dell'orario di lavoro in Spagna*, en *Formula*, n. 1-2, 38.
- SAÑUDO-GUTIÉRREZ F. R. (1993), *Flexibilización de la jornada de trabajo. Normas legales y normas convenidas*, en RIVERO LAMAS J. (Dir.), *La flexibilidad laboral en España*, Zaragoza, 461.
- UGT (2001), *Avance de la negociación colectiva 2001*, Madrid, <http://www.ugt.es/>
- UGT (2002), *Programa Fundamental 38º Congreso Confederado de UGT. UGT por un mundo de hombres y mujeres libres, iguales, honrados e inteligentes*, Madrid, <http://www.ugt.es/>
- VALDÉS DAL-RÉ F. (1991), *Jornada nocturna*, en DE LA VILLA GIL L. E. (Dir.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, 227.
- VALDÉS DAL-RÉ F. (1999), *La flexibilidad del tiempo de trabajo: un viejo, inacabado y cambiante debate*, en *Relaciones Laborales*, n. 2, 1.
- VALDÉS DAL-RÉ F. (2002), *El trabajo a tiempo parcial: la (im)posible convivencia entre flexibilidad y seguridad*, en *Relaciones Laborales*, n. 4, 1.
- VELASCO MURVIEDRO C. (1995), *Argomenti sociali e viabilità economica della riduzione della giornata di lavoro di fronte alla disoccupazione. Idee e proposte spagnole*, en *Sociologia del lavoro*, n. 58, 102.