



Revista Latinoamericana de Derecho
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

BRAVO DE RUEDA, Percy

Martín Puebla, Eduardo. La reducción del tiempo de trabajo. Un análisis desde el
derecho. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, 197 pp.

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 6, enero-junio, 2008, pp. 249-259

Universidad Nacional Autónoma de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640261017>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Martín Puebla, Eduardo
La reducción del tiempo de trabajo.
Un análisis desde el derecho
Madrid, Ministerio de Trabajo
y Asuntos Sociales, 2006, 197 pp.

He trabajado en Lima, como operario en una fábrica, durante casi once años seguidos, con una jornada laboral intensiva por turnos de 48 horas a la semana (más el tiempo invertido en los largos desplazamientos); y no sé de dónde saqué tiempo para estudiar la carrera ni para estar en muchos momentos con mi familia numerosa y los incontables amigos que tenía por todas partes. Había periodos en que todo parecía trabajo, que la vida giraba en torno a él, que ningún tiempo me pertenecía. He vuelto muchas veces a Lima para visitar a mi familia y todo continúa igual, o peor en algunos sectores: ¡Pasen señoras y señores y escojan!

Como afirma el profesor Martín Puebla, es inevitable que junto a la evaluación de los efectos de la reducción del tiempo de trabajo sobre el empleo, se analice también su impacto sobre las condiciones de vida y de trabajo, pues las condiciones de trabajo determinan en gran parte las condiciones de vida —¿acaso no son también condiciones de vida, de vida en el trabajo?—. En esta obra, dividida en tres capítulos y una introducción concisa, pero al mismo tiempo esclarecedora y vivaz, el autor desgrana jurídica y ordenadamente la respectiva legislación y los diversos procesos de negociación que llevaron a cabo las organizaciones sindicales y los empresarios para avanzar en la compleja tarea de reducción del tiempo de trabajo en Francia.

En el capítulo primero (“El proceso de reducción del tiempo de trabajo en Francia”) el autor anota que de las nociones de tiempo de trabajo, que es el tiempo de la prestación laboral, y también de la subordinación y de la sujeción del trabajador al poder empresarial, y de aquella de creación de empleo, que es el proceso a través del cual la población activa desocupada se transforma en población empleada, se desprende una cuestión inmediata: cuál es la

idoneidad de una actuación sobre el tiempo de trabajo, reduciéndolo, para incrementar el empleo o para repartir el trabajo, aunque, sin duda, a lo largo de la historia se ha reivindicado el derecho al descanso, o de que éste es demasiado alienante. Lo que es decir: repartición del trabajo cuando es escaso, la de una reparación cuando es penoso, la de una liberación cuando se sufren trastornos.

Subraya el autor que en Francia, desde la Revolución Industrial, la duración media anual se ha reducido casi a la mitad, pasando de 3,000 horas de trabajo al año a alrededor de 1,600 en la actualidad, por causa de la legislación estatal y la negociación colectiva. Añade que después de la Segunda Guerra Mundial el crecimiento económico y la situación de pleno empleo permiten fraguar un pacto social implícito a tres bandas entre empresarios, trabajadores y los poderes públicos, uno de cuyos elementos básicos —del que la máxima expresión es la construcción del Estado de bienestar— es el de reparto de las ganancias de la productividad entre trabajadores y empresarios. Pero con la aparición de los primeros síntomas de estancamiento y de desempleo masivo que afectaron a los países industrializados, la lucha contra el temido desempleo va a pasar a ocupar una de las prioridades políticas a comienzos de los años setenta. Por la parte empresarial ya se reclamaba un mayor margen de maniobra a la hora de establecer y distribuir el tiempo de trabajo, es decir, mayor flexibilidad laboral, con demandas de modulación, diversificación y anualización de los horarios. Por la parte sindical se veía la cuestión con cierta desconfianza, pues los sindicatos mantenían la demanda de reducir el tiempo de trabajo, pero conservando íntegro el salario. Los poderes públicos, desde ahí, han actuado como mediadores para encontrar un punto medio entre las posibles concesiones recíprocas en materia de duración y flexibilidad del tiempo de trabajo.

Se considera 1978 como el año del impulso por parte del gobierno a la negociación sectorial para reducir el tiempo de trabajo, junto al compromiso de éste de adecuar la legislación al resultado del proceso negociador. Se apela a la responsabilidad de los sindicatos y patronos, y se evita por parte del gobierno imponer medidas obligatorias y uniformes. El autor realza el carácter novedoso de esta negociación, ya que supone una ruptura con la función tradicional de la negociación colectiva, en la medida en que no se trata de conseguir mejoras para los trabajadores en el marco fijado por una normativa de orden público, sino de modificar el marco legal y de introducir de paso el concepto de “acuerdos derogatorios”, que ponen en cuestión, a la vez, el concepto de

orden público social y las relaciones tradicionales entre la norma legal —que deja de ser norma mínima para pasar a ser norma disponible para la autonomía colectiva— y la norma convencional —que deja de ser norma de mejora para convertirse en norma que “neutraliza” algunos derechos o ventajas consagrados legalmente—.

Uno de los momentos importantes que detalla el autor, sucede cuando el primer ministro Laurent Fabius fija como prioridad el objetivo de la competitividad empresarial y las exigencias derivadas de la flexibilidad laboral. En este sentido, a lo largo de 1984 se desarrolla la denominada “negociación de la flexibilidad”, a través de la cual la patronal busca suprimir lo que se consideraban rigideces laborales que actuaban como obstáculos a dicha competitividad empresarial y a la creación de empleo. Se trata de un hecho significativo porque supuso una tentativa de englobar en un proceso negociador único un conjunto de cuestiones que afectan de forma interdependiente a los diversos aspectos de la relación de empleo, tradicionalmente regulados o negociados de forma separada.

Luego el autor da un repaso a las leyes que se fueron sucediendo a partir de ese año. La “Ley Delabarre” provocó cambios significativos en la modulación de la duración del trabajo y de forma derivada en el pago de las horas extraordinarias y la recuperación de las horas perdidas. La “Ley Seguin” perfiló el tiempo de trabajo sobre una base anual. De esta manera, ya sea por acuerdo sectorial extendido o por pacto de empresa, se podía fijar el tiempo de trabajo hasta 44 horas semanales (modulación “tipo I”), o 48 horas (modulación “tipo II”, trabajando menos horas en otras semanas para compensar). Apunta que el cambio de mayoría parlamentaria en 1993 significó un relanzamiento en la política de empleo, en tanto que se aprobó una ley [“compleja”] con el objetivo claro de actuar sobre el empleo a través de la flexibilización del trabajo y del coste salarial. La ley aportaba, por un lado, una nueva fórmula (modulación “tipo III”), la cual permitía la posibilidad de anualizar el tiempo de trabajo que, a diferencia de los tipos I y II, debía ir acompañada de una contrapartida en términos de reducción de tiempo de trabajo. Por otro, la ley establecía un sistema de incentivos a la reducción negociada del tiempo de trabajo consistente en una disminución de las cargas sociales de las empresas por un periodo de tres años si el acuerdo de anualización suponía una reducción de jornada dentro de ciertos límites: 15% de la jornada anual inicial.

Explica, asimismo, las variables económicas determinantes del éxito en términos de empleo de la reducción del tiempo de trabajo, que son la productivi-

dad del capital, que en gran parte está determinada por la duración del tiempo de utilización de los equipamientos productivos; la productividad del trabajo, en la que tiene un papel decisivo la existencia o no de compensación salarial y, en su caso, el nivel de la misma; la financiación de las administraciones públicas y la armonización internacional. Afirma que en estas variables se ponen en juego muchos factores, entre los más importantes: los efectos sobre la demanda, los costes de producción y, por tanto, sobre la rentabilidad y el precio de los productos. A la vez que la reducción horaria incide sobre la productividad en el trabajo, esto es, reducción de fatiga, disminución de errores y accidentes de trabajo, intensificación del trabajo, etcétera.

El autor destaca que el gobierno que surgió de las urnas en 1997 plantea la necesidad de impulsar una política de empleo activa. Así, el primer ministro traza ante el Parlamento la reducción a 35 horas de la duración legal del trabajo en el horizonte temporal del final de la legislación —primavera de 2002—, a través de la negociación a nivel de empresa y, en su caso, en los diferentes sectores de actividad. Constituye un método original, pues combina legislación y negociación para solucionar el impasse no superado de las distintas iniciativas dadas hasta ese momento. Antes, el nudo gordiano se enfocaba desde el punto de vista de la responsabilidad de los interlocutores sociales, ahora se intentaba desatarlo poniendo en marcha lo que se ha calificado como un motor legislativo a dos tiempos, lo que permite a su vez diferenciar tres momentos o fases: el primero de impulso general de todo el proceso que corresponde a la ley; un segundo en el que el protagonismo pasaría a la negociación, donde dichos interlocutores deberían negociar acuerdos, estableciendo las modalidades concretas de aplicación de la reducción del tiempo de trabajo más adaptado a sus características y necesidades concretas; y al fin un tercero, en el que los poderes públicos completarían la dinámica de dos formas: adaptando la legislación a los compromisos expresados en la negociación anterior, o sea aprovechando las enseñanzas del proceso de negociación para establecer una norma definitiva y estable en la materia; y estableciéndola en las empresas y sectores en los que no se hubiera alcanzado un acuerdo.

Otro hecho importante —como subraya el autor— ocurre en 1998 con la aprobación de la Ley núm. 98-461, de Orientación e Incitación a la Reducción del Tiempo de Trabajo (LOIRTT), sobre todo en el nivel de empresa, porque se entendió que la negociación debía efectuarse en el nivel más descentralizado posible si se desea que tenga efectos beneficiosos sobre el empleo. La faceta de orientación se expresa básicamente en la fijación del objeti-

vo final que debía alcanzarse, consistente en reducir la duración legal del trabajo de 39 a 35 horas en la fecha de entrada en vigor de la nueva norma —1.º de enero de 2000 para las empresas de más de 20 trabajadores—, y dos años después para las restantes. La otra faceta de la ley, la de incitación o fomento, se traduce en un mecanismo de impulso a la negociación y en la previsión de ciertas facilidades para la consecución de acuerdos. El mecanismo de impulso a la negociación consiste en la previsión de un sistema de ayudas financieras a las empresas que acepten negociar un acuerdo de reducción anticipada del tiempo de trabajo.

En este sentido, la Ley núm. 2000-37, relativa a la Reducción Negociada del Tiempo de Trabajo (LRNTT), confirmaría el objetivo de reducción del tiempo de trabajo inscrito en la ley anterior, esto es, fijación de la duración legal del trabajo en 35 horas semanales en las fechas previstas. Esta ley prevé un dispositivo de ayudas estructurales y una reducción de las cotizaciones sociales aplicables a los salarios medios y bajos (aunque con el fin de simplificar el dispositivo ambas ayudas se fusionaron en un baremo único). La condición básica para beneficiarse de las ayudas económicas consiste en la conclusión de un acuerdo que establezca la duración colectiva del trabajo en 35 horas semanales o en 1,600 anuales, acompañado de un compromiso de creación o mantenimiento de empleos.

En el segundo capítulo (“El impacto en el derecho del trabajo”) el autor señala de entrada que todo intento de reducir el tiempo de trabajo se enfrenta a un problema previo: la medida del tiempo dedicado al trabajo, pero teniendo en cuenta siempre el tiempo de trabajo efectivo. Como no tenían en Francia una norma al respecto, según una línea jurisprudencial consolidada, el tiempo de trabajo efectivo es el tiempo durante el que el trabajador está a disposición del empresario y debe obedecer sus órdenes sin poder dedicarse libremente a sus ocupaciones personales. Hecho muy contrario a la obligación del trabajador de permanecer en su domicilio, o en un lugar próximo a éste, con el objetivo de responder a las llamadas para efectuar un trabajo al servicio de la empresa (*astreinte*), obligación que debe generar la percepción de una remuneración.

Sostiene que la Ley 2000-47 extraía las consecuencias lógicas del mecanismo de la anualización del tiempo de trabajo, suprimiendo la referencia al módulo semanal, contribuyendo de pasada a solucionar ciertos problemas de cómputo y aportando “el mérito de la simplicidad”. En el plano formal también se exige que se establezca el programa indicativo del reparto del tiempo

de trabajo para que el trabajador pueda programar en cierto modo su vida. Dicho programa indicativo debe fijar las fechas correspondientes a los periodos de alta y de baja actividad a lo largo del año, los criterios conforme a los cuales se establece el programa para cada uno de los servicios y talleres afectados por la modulación y organizar en su caso los calendarios individualizados de actividad de los trabajadores.

Afirma también el autor que entre tiempo de trabajo y salario existe una correspondencia que no se puede obviar. El salario remunera con carácter general el trabajo prestado durante un cierto tiempo, de ahí que cuando se presta un trabajo a jornada reducida —por ejemplo a tiempo parcial— el salario se reduzca de forma proporcional. La incidencia de la duración legal del tiempo de trabajo sobre el salario estuvo, como es lógico, en el centro de las discusiones que acompañaron el debate y la aplicación de las leyes de reducción del tiempo de trabajo. Y, sin embargo, ambas normas trataron el asunto con extrema modestia, con un minimalismo calculado para dejar un amplio espacio a la negociación. En efecto, la incidencia de la reducción del tiempo de trabajo sobre el salario plantea importantes problemas jurídicos. En el plano individual, una corriente jurisprudencial revalorizaba el carácter contractual del salario, señalando que la “remuneración contractual del trabajador” y el “modo de remuneración” del mismo son elementos esenciales del contrato de trabajo que no pueden ser modificados, ni de forma mínima, sin su consentimiento. Ello significa que el trabajador podría prevalerse de su contrato para rechazar o resistirse a todo intento convencional que atentara de una forma u otra contra el salario que venía percibiendo, complicando de entrada cualquier acuerdo “negativo” sobre su salario. Para hacer frente a cualquier efecto inesperado de la ley y minimizar el riesgo de contestación individual de la misma, el legislador ha tratado de blindar jurídicamente la operación de reducción del tiempo de trabajo a través de dos cláusulas de *securisation juridique* —artículo 30, LRNTT—, conforme a las cuales la mera reducción de la duración del número de horas estipulado en el contrato de trabajo no constituye una modificación del mismo; y la segunda cláusula establece que si un trabajador, o un grupo de trabajadores, rechaza dicha reducción horaria su despido se convierte en un despido individual, esto es, sin las garantías materiales y procedimentales inherentes al despido por causa económica.

Así también, el proceso de reducción del tiempo de trabajo ha supuesto, entre otros efectos colaterales, una auténtica revolución en el derecho de la negociación colectiva, motivados por el protagonismo que se ha querido otorgar a los agentes sociales en la aplicación de la reducción del tiempo de

trabajo. Los cambios han afectado principalmente a la exigencia de mayoría para la válida conclusión de los convenios y acuerdos de reducción del tiempo de trabajo como presupuesto para el acceso a la reducción de cotizaciones sociales; a la posibilidad de someter los acuerdos a consulta de trabajadores —a través del cual, a falta de un acuerdo de mayorías sindicales, se considera la votación mayoritaria de los propios trabajadores, lo que constituye además un factor de legitimación del acuerdo—; y a la utilización de la técnica del mandato para la negociación en ausencia de delegados sindicales —algo novedoso en el derecho francés, cuya esencia es que si no existiese un delegado sindical, algún trabajador podría recibir el mandato expreso de un sindicato más representativo para negociar, facilitando con ello la negociación y conclusión de acuerdos en aquellas pequeñas y medianas empresas donde no llega todavía el sindicalismo francés—.

Hay tres aspectos en los que el autor incide luego. Con respecto a los cuadros, afirma que la reducción del tiempo de trabajo plantea problemas específicos: ¿cómo reducir la jornada laboral de trabajadores que se caracterizan tradicionalmente por no computar su tiempo de trabajo y para los que la disponibilidad horaria ha pasado a constituir un elemento de identidad profesional? Para ellos, pues, no es tanto un problema jurídico, sino organizativo o de motivación psicológica. La LRNTT distinguió tres tipos de cuadros:

- a) Los “cuadros dirigentes” (altas responsabilidades, independencia en el empleo de su tiempo y decisiones autónomas, no sujetos a la normativa).
- b) Los “cuadros integrados” (a un departamento o taller, sujetos a la normativa).
- c) El resto, esto es, los que no pertenecen a ninguna de las categorías anteriores.

Para los dos grupos últimos la ley fija el mecanismo de alcanzar un acuerdo individual de *forfait*, expresado en horas o en días, que puede efectuarse sobre una base semanal, mensual o anual.

Por su parte, el trabajo a tiempo parcial ha sido uno de los instrumentos privilegiados de la política de empleo desde inicios de los años noventa. La LOIRTT, al fijar una nueva duración legal del trabajo a partir del 1.º de enero de 2000, incidió sobre la noción misma del trabajo a tiempo parcial, puesto que se modificó el elemento de referencia para el cálculo de la duración colectiva del trabajo en la empresa; entre otras cosas, se concretó la introduc-

ción de medidas que dificultaban ciertas prácticas particularmente perturbadoras para la vida de los trabajadores afectados, favoreciendo la negociación sectorial sobre tales aspectos (especialmente sobre las horas complementarias máximas), lo que debería limitar aquella flexibilidad considerada nociva en la materia y contribuir a alimentar la negociación sectorial. La LRNTT introdujo un cambio de rumbo más radical, dado que este tipo de trabajo dejaba de ser considerado un instrumento al servicio de la política de empleo, a diferencia de la reducción colectiva del tiempo de trabajo (se suprimieron las ayudas a las empresas). Una segunda línea de reforma de la ley es el incremento de la función reguladora de la negociación colectiva, para dirigirla a “organizar un auténtico derecho del trabajador a tiempo parcial”. Y una tercera directriz está constituida por la voluntad de reforzar las garantías individuales del trabajador, esto es, que la nueva normativa trata de asegurar una mayor previsibilidad a los trabajadores para permitirles así conciliar mejor la vida personal y la vida laboral o, en su caso, compatibilizar dos empleos a tiempo parcial. El resultado obtenido quita al contrato a tiempo parcial una gran parte de interés para el empresario, que hubiera querido convertirlo en instrumento de flexibilidad.

Finalmente, la LOIRTT no recogió disposiciones específicas relativas a la formación profesional, contentándose con una llamada específica a la negociación colectiva para que abordara este aspecto conjuntamente con la reducción del tiempo de trabajo. Por su parte, la LRNTT introdujo el deber del empresario de asegurar la adaptación de los trabajadores a la evolución de sus empleos, lo que implica en realidad la imposición de un deber de formación a cargo del empresario, en la medida en que la formación es el instrumento esencial para conseguir la adaptación del trabajador a las nuevas técnicas de producción o a la nueva forma de realizar su actividad profesional. Si la formación tiene lugar durante el tiempo de trabajo, el trabajador mantiene el salario, con lo cual el tiempo de formación se asimila a tiempo de trabajo. Si se desarrolla fuera de él, el trabajador tiene derecho a una prestación de formación en la cuantía del 50% de la remuneración neta de referencia. Tanto el montante de esta prestación como los gastos de formación corresponden al empresario y son imputables a su participación al desarrollo de la formación profesional continua.

En el capítulo tercero (“La política de reducción del tiempo de trabajo: sus efectos y su revisión”) el autor analiza los efectos del proceso. Señala que el objetivo principal de la política de reducción del tiempo de trabajo era la creación de empleo; objetivo macroeconómico que se correspondería con la prio-

ridad política convenida hacia éste. Al lado de este objetivo, y de forma complementaria o subordinada a él, se colocaron otros como el aumento del tiempo libre y de la calidad de vida de los trabajadores, el impulso a la negociación colectiva en la empresa en los aspectos vinculados a la organización del trabajo o la introducción de mecanismos de flexibilidad laboral, etcétera. Pero resultaba claro que el éxito o el fracaso de la política de reducción del tiempo de trabajo se iba a dirimir en el terreno del empleo; que iba a depender sustancialmente, en definitiva, de si servía o no para crear, o repartir, empleo.

Transcurridos cinco años desde la aprobación de la LRNTT —enero de 2000— y cuando las empresas que concentran la mayor parte de la población asalariada en Francia, las de más de 20 trabajadores, han aplicado la reducción de la duración colectiva del trabajo a 35 horas, diferentes estudios económicos coinciden en afirmar que la apuesta por el reparto del trabajo ha sido un éxito. Las empresas han aumentado sus plantillas de acuerdo a los compromisos asumidos en los pactos, pero al mismo tiempo se han generalizado mecanismos de flexibilidad horaria, como la modulación de la jornada de trabajo o la variabilidad de horarios, o se ha procedido a una reorganización del trabajo que ha supuesto una intensificación y un aumento de la carga de éste; lo que ha determinado en ciertos colectivos de trabajadores una sensación de degradación de las condiciones de trabajo. Ello, unido al hecho de que las modalidades de reducción del tiempo de trabajo no han sido las mismas para todos —en algunos casos se ha reducido la jornada diaria, en otros la reducción se ha traducido en la concesión de días de descanso adicionales o en un aumento del periodo vacacional—, ha dado como resultado una valoración dispar de la medida, con apreciaciones diversas en función del perfil de los trabajadores: es tanto más positiva cuanto más elevada es la categoría —es el caso de los cuadros y las profesiones intermedias—, o del sexo —más positiva en las mujeres que en los varones—.

Se estima por parte del Ministerio de Empleo en 350,000 el número de empleos creado por las leyes de reducción del tiempo de trabajo dadas entre 1998 y 2000, aunque con ciertos matices, puesto que algunas empresas que se acogieron a las ayudas legales iban a aumentar igual su plantilla sin la ley, pero aprovecharon la coyuntura para su propio beneficio. El proceso, de cualquier modo, ha hecho que se haya incrementado la flexibilidad en la organización del trabajo —se trabaja menos tiempo, pero se trabaja de forma más flexible—. Se han extendido los mecanismos de modulación de horarios y ha aumentado el tiempo de actividad de las empresas y, por tanto, la utilización de los equipamientos productivos, lo cual supone más productividad. Por otra


parte, se han aceptado sacrificios salariales por parte de los trabajadores, intercambiando así la moderación en la progresión del poder de compra por la creación de empleo.

A su vez, la reducción del tiempo de trabajo ha implicado cambios en la gestión empresarial. En primer término, se ha incrementado la carga de trabajo, esto es, los trabajadores trabajan menos tiempo en el taller o en la oficina, pero durante ese tiempo de permanencia en la empresa trabajan de forma más intensa debido a la supresión de pequeños descansos, pausas y tiempos muertos que existían. En segundo término, se ha acelerado la automatización en determinados procesos productivos (sustitución de trabajo humano por la máquina); y finalmente, se han suprimido o externalizado ciertas actividades de dudosa rentabilidad. Se trataba sobre todo de crear empleo sin dañar la capacidad de competir de las empresas; sin embargo, no puede desconocerse que toda medida de reducción de la duración del trabajo tiene efectos beneficiosos sobre la calidad de vida (se trabaja menos y se dispone por tanto de más tiempo libre que puede dedicarse a otras actividades: al ocio, a la familia, al estudio y la formación, etcétera. Se trabaja menos para vivir más). Según una encuesta de 2001, las 35 horas semanales de trabajo se valoraron así: 59% ha manifestado que su vida ha mejorado; 13% se ha degradado y 28% sin influencia alguna, lo que significa satisfacción de la gran mayoría.

A pesar de los resultados, se han dado ciertos “asaltos” a la política de reducción del tiempo de trabajo. El primero, la Ley Fillon, del 17 de enero de 2003. Con Chirac reelegido y con mayoría parlamentaria, la nueva consigna de “libertad de trabajar más para ganar más” sustituye al objetivo de reducción del tiempo de trabajo. Ante la imposibilidad de derogar pura y simplemente la normativa anterior, el flanco elegido para atacar las 35 horas fue el tratamiento de las horas extraordinarias. El régimen jurídico de estas horas permite a los empresarios un atajo por el que pueden evitar la aplicación de un horario colectivo de 35 horas semanales. Se trata del contingente anual o número máximo de horas extraordinarias que pueden realizarse sin autorización previa del inspector de trabajo y del coste de los mismos. Si el contingente es generoso y al mismo tiempo el coste es reducido, las empresas tienen a su disposición un instrumento para ampliar de forma sistemática el horario de trabajo normal u “ordinario”. Esta ley de 2003 invierte el orden de preferencia, pues frente a la prioridad otorgada anteriormente a la compensación de las horas extraordinarias con periodos de descanso, la nueva normativa opta por contemplar en primer lugar el abono en metálico, pero sin llegar al extremo de descartar por completo la otra posibilidad.

El segundo asalto, la Ley Borloo, del 31 de marzo, trajo lo siguiente: “el trabajador que lo desee puede, de acuerdo con su empresario, prolongar su jornada más allá del contingente de horas extraordinarias”. La expresión “*ben-eres choisis*” remite a la libertad de elección personal; así, se trataría, si aceptamos la literalidad de la norma, de potenciar la libertad de la persona en un ámbito —la empresa— y en un aspecto —el tiempo de trabajo— hasta ahora fuertemente limitado por la ley, que fijaba tiempos máximos, descansos mínimos, topes, recargos, etcétera. Este nuevo tiempo de trabajo se califica de “elegido” porque el trabajador lo realiza libremente, esto es, que el empresario no puede imponer su realización, pero el trabajador tampoco puede exigirlo; en definitiva, se requiere el acuerdo de ambas partes. Pero cabe pensar que será siempre el empresario el que tome la iniciativa ofreciendo su realización al trabajador, el que en algunos casos se verá forzado a aceptar por la amenaza de un despido o una deslocalización. Así, la frase “trabajar más para ganar más” debería completarse con “cuando el empresario lo decida”, restando con ello el aire de libertad personal del trabajador que la ley intentaba vender. ¿Qué lugar ocupa el objetivo empleo en este esquema? En cualquier caso, sólo el tiempo y el uso que de ellas hagan trabajadores y empresarios, sindicatos y asociaciones empresariales, confirmará si estas reformas suponen realmente el tiro de gracia de las “35 horas”, como presagiaba su máximo artífice, o se trata únicamente de un cambio de orientación de la política laboral con efectos limitados en la vida de las empresas y de los trabajadores.

Ésta es una obra realmente oportuna, y a la vez singular, que descubre milimétricamente todos los entresijos que envolvieron —y quizá que envolverían de similar manera si se tratara de otro país— la gran tarea de reducir la jornada semanal a 35 horas en la vecina Francia. La reflexión sobre distintas experiencias, o la comparación con otros ordenamientos, nunca ha venido mal en el derecho, y menos en este caso, dado que estamos ante una cuestión de innegable actualidad en Europa.

Ha pasado mucho tiempo desde que vi por primera vez al profesor Eduardo Martín Puebla, y desde que he ido conociendo a Eduardo, el tiempo se ha multiplicado exponencialmente; además de que he aprendido que la amistad es tremendamente sencilla y asimismo tan poderosa como el propio tiempo, que lo puede todo. 

Percy BRAVO DE RUEDA*

* Profesor de la Universidad de Salamanca.