

**LA FLEXIBILIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA
CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO**

Juan Jiménez García

Profesor Titular de Universidad, Área Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

SUMARIO: INTRODUCCIÓN: La imperiosa necesidad de flexibilidad en el nuevo marco productivo.

I. LA FLEXIBILIDAD EN LA CALIDAD DEL TRABAJO.

- a) La cualificación profesional como requisito previo de la flexibilidad funcional.
- b) Hacia categorías profesionales más amplias y flexibles.
- c) La polivalencia como instrumento flexible de la movilidad funcional.
- d) La flexibilidad funcional y las últimas reformas del mercado de trabajo.

II. LA FLEXIBILIDAD EN LA CANTIDAD DE TRABAJO.

- a) El nuevo sistema productivo demanda un horario flexible.
- b) La jornada diaria de trabajo tras las últimas reformas.
- c) La contradictoria utilización de las horas extraordinarias.
- d) Los dudosos efectos de la reducción de la jornada de trabajo.

INTRODUCCIÓN: LA IMPERIOSA NECESIDAD DE FLEXIBILIDAD EN EL NUEVO MARCO PRODUCTIVO.

Se cae de suyo, la existencia de intereses contrapuestos en toda relación de trabajo. Por ello, el empresario movido por legítimas conveniencias económicas, aspira siempre a obtener la mayor productividad posible de su inversión a la que, generalmente, condiciona la propia organización y subsistencia de la empresa. Y ese deseo de lograr el máximo rendimiento le lleva a recabar para sí el derecho a disponer de instrumentos que le permitan fijar, en cada momento, las funciones concretas que el trabajador debe desempeñar. El trabajador, por su parte, y con igual legitimidad, aspira a la mayor inamovilidad posible en su puesto de trabajo como base de su promoción y formación profesional y garantía de estabilidad en su carrera laboral.

Sin embargo, el modelo más generalizado de organización de las relaciones laborales y el sistema más o menos aceptado de “prerrogativas empresariales” admite que a los empresarios les corresponde la organización y reasignación del trabajo en el interior de la empresa, siempre que garanticen una cierta estabilidad tanto del empleo como de los niveles salariales de cada trabajador individual¹.

La movilidad funcional como poder de organización del empresario supone -en una concepción amplia- la atribución al trabajador de unas funciones diferentes de las desempeñadas, que pueden afectar al mismo puesto de trabajo que ya desempeñaba o a otro distinto al que sea asignado. Esta movilidad funcional del trabajador tiene como referente previo la determinación mediante el contrato de “la clase y extensión del trabajo” que constituye el objeto de la prestación².

1 Fina, Lluís, *El problema del paro y de la flexibilidad del empleo*. Informes sobre un debate, Ed. M.T.S.S, Madrid, 1991, pág. 134.

2 Rivero Lamas, J., “*poder de dirección y “ius variandi”*”, *extensión y límites*”, Cuadernos de Derecho Judicial, Ed. C.G.P.J., Madrid, Mayo, 1994, pág. 18.

En este sentido se entiende por movilidad funcional la facultad del empresario de cambiar el objeto de la prestación del trabajador, asignándole tareas distintas de las contractualmente encomendadas y que pueden implicar una variación respecto a las propias de su categoría o especialidad³.

Ha sido la racionalización, la automatización y los métodos experimentales de reorganización del trabajo los que han impulsado la movilidad funcional. Es decir, las presiones tecnológicas, económicas y sociales inciden para que los trabajadores se hagan más flexibles en términos de puesto de trabajo y tareas, ya que, los nuevos modos de producción fuerza la permanente evolución hacia una movilidad funcional amplia.

Únase a ello que la permanencia en el tiempo del contrato de trabajo -propia de los pactos de tracto sucesivo- puede abocarlo a la larga, si no se flexibiliza su objeto, a una fosilización incompatible con las múltiples y nuevas exigencias que surgen de los avances tecnológicos, la racionalización de la organización empresarial, las reconversiones industriales, las fluctuaciones de la economía, la sucesiva producción de fabricados distintos, etc. De la necesidad de armonizar posturas tan enfrentadas y adecuar el trabajo individual a las exigencias reales de la producción, nace la necesidad de la movilidad funcional⁴, y de la polivalencia.

No obstante, la movilidad funcional definida como la rotación bruta de puestos de trabajo, puede ser alta, al menos, en el plano teórico-legal, siendo más compleja su implantación efectiva y práctica, pues depende de otros factores no exclusivamente legales, como los niveles de formación, la estructura de la plantilla, o las posibilidades del proceso productivo.

Desde otra óptica, la movilidad de unas profesiones a otras exige también que los trabajadores estén motivados para aceptar cambios en el contenido de sus empleos y en los hábitos de trabajo, adoptar responsabilidades adicionales y aceptar un acusado grado de autonomía, abandonar la comodidad de unos aumentos salariales regulares y afrontar el reto de unas exigencias de especialización más amplias y de unas subidas a tenor del rendimiento, que siempre supone un enorme sacrificio e inseguridad en sus puestos de trabajo y en sus remuneraciones.

En esta línea se mueve la Reforma Laboral de 1994, pues en su exposición de motivos la Ley 11/1994, de 19 de mayo, recoge que “para lograr esta necesaria mejora de la competitividad de las empresas no cabe plantear una fórmula puramente desreguladora en el terreno laboral, en la que desaparezcan las garantías legales de la posición individual de los trabajadores o las facultades colectivas expresadas en la negociación colectiva”.

“La revisión y la reforma de la normativa laboral debe hacerse conservando los elementos diferenciadores de la actual política europea, que se expresan en términos de libertad sindical, negociación colectiva y protección social. Preservar estos valores es compatible con la mejora de la competitividad, pero ello exige revisar el marco institucional de las relaciones laborales así como las propias prácticas nego-

3 Martínez Garrido. L.R., “*La movilidad funcional*”, en Cuadernos de Derecho Judicial, Ed. C.G.P.J., Madrid, Mayo, 1994, pág. 79.

4 Samper Juan, J., “*Los pactos de movilidad funcional*”, en Cuadernos de Derecho Judicial, Ed. C.G.P.J., Madrid, Mayo, 1994, pág. 93.

ciadoras de los interlocutores sociales, de forma que desde estos dos campos sea compatible garantizar la posición de los trabajadores con proporcionar al desarrollo de la actividad empresarial la capacidad de adaptación. Ello permitirá una adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de la misma como a los cambios del mercado en el que opera”.

“De no introducirse este criterio de adaptabilidad en el desarrollo de la relación laboral, en la regulación estatal y en la negociación colectiva, el esquema de garantías para los trabajadores inherente al Derecho del Trabajo irá apareciendo cada vez más como una regulación puramente formal, que no sólo no sirve para proteger el empleo existente sino que abre una brecha cada vez mayor entre ocupados y desempleados”.

“Desde esta perspectiva, y siempre con el objetivo de proteger el empleo existente y de fomentar la creación de empleo, se plantea esta nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores, en la que se busca proporcionar adaptabilidad en el desarrollo de la relación laboral y ofrecer unas garantías para los derechos de los trabajadores que, precisamente por ser compatibles con esta idea de adaptabilidad, pueden ser más eficaces en términos reales que las actualmente existentes”.

I. LA FLEXIBILIDAD EN LA CALIDAD DEL TRABAJO.

a) La cualificación profesional como requisito previo de la flexibilidad funcional

Uno de los principales temas que se han planteado en el debate sobre la flexibilidad de los mercados de trabajo es el de la importancia de la educación y de la formación profesional como determinante de la capacidad de adaptación y de la competitividad de las empresas y, por ello, de las posibilidades de creación de empleo de una determinada economía⁵.

Las investigaciones teóricas y empíricas de sociólogos y politólogos, sobre el proceso de trabajo, se han centrado casi exclusivamente en la dinámica, la perspectiva, el ritmo y el significado de la descualificación del trabajo, pues la inexorable marcha hacia adelante de la descualificación, se considera como parte integrante e inevitable de las nuevas formas de producción⁶.

Sin embargo, las tareas más descualificadas no han desaparecido, los obreros especialistas, los trabajadores con titulaciones de partida bajas, los obreros de oficio, los obreros profesionales y los de supervisión se encuentran en tránsito a una desvalorización de su estatuto. En cambio, los técnicos de producción y los obreros operadores de manejo de sistemas automatizados tienen una proyección emergente. No todos ganan con el cambio técnico⁷.

5 - Fina Lluís, *El problema del paro y de la flexibilidad del empleo*. Informes sobre un debate, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1991, pág. 139.

6 - Kelly, John, “Prácticas empresariales de reestructuración del trabajo: Proceso de trabajo, mercado de trabajo y salidas comerciales”, en VV.AA., *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1991, págs. 463 - 490.

7 - Santos Ortega, J.A., *Sociología del Trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 163.

En el pasado, el individuo tenía que desempeñar tres funciones en el proceso de producción, de las cuales dos pueden ser realizadas ahora por las máquinas. La primera de ellas, como oferente de energía, no existe ya prácticamente en la sociedad industrial. La segunda función, el manejo de las herramientas, la realizan con cada vez más frecuencia las máquinas. En las sociedades avanzadas, ya sólo se mantiene la tercera función: el hombre como regulador de una situación o sistema de trabajo, como responsable de resolver dificultades. Esta función exige cualificaciones relacionadas con la regulación: cualificaciones de control y diagnóstico, y cualificaciones para el ajuste de procesos. El individuo interviene en los procesos de transformación en su función de controlador de las perturbaciones imprevistas. Su contribución al resultado es amortiguar las variaciones, ocupándose y contrarrestando lo inesperado. Realiza intervenciones no programables. Su relación con el proceso se sale de la corriente principal, está "alerta" y se ocupa principalmente de realizar operaciones de arranque y de reducir el tiempo de inactividad, anticipándose a los fallos y desarrollando estrategias de corrección⁸.

En procesos de tránsito como en el que nos encontramos, la evolución de las instituciones es lenta, y aunque las transformaciones apuntadas en materia de cualificación profesional, se vislumbran como de hondo calado, las rigideces que supone la desconexión del sistema educativo-profesional, con las necesidades del mercado de trabajo, imponen, con mayor razón, coexistencias de viejas y nuevas profesiones y forzadas adaptabilidades.

Los mecanismos de formación profesional requieren de nexos de unión para que la vida laboral pueda desarrollarse con flexibilidad, de forma que los trabajadores puedan cambiar de puesto de trabajo o categoría profesional sin grandes dificultades y sin pasar por períodos largos de desempleo, de tal forma que la movilidad funcional sea algo normal y cotidiano en la empresa y no supongan traumas y enfrentamientos en su interior.

Estos nuevos requerimientos de cualificación se están afrontando con una mano de obra muy envejecida, con una cualificación estrecha y con unos niveles muy bajos de formación básica, fruto del modelo de cualificación acelerada y semicualificada de años sesenta. En estas condiciones la cualificación actúa como una rigidez, como un freno al cambio en la organización del trabajo, que impide obtener niveles altos de productividad de la nueva organización productiva⁹.

Por ello, las necesidades de formación de la mano de obra son cada vez mayores, no sólo porque se requiere un nivel de conocimientos más elevado sino también porque se requieren conocimientos más amplios que permitan a los trabajadores la realización de diversas funciones.

En los nuevos sistemas de producción, los sucesos imprevistos tienen dos características: no se puede predecir ni cuándo se producirán ni en qué van a consistir. Por razones económicas, deben resolverse tan rápidamente como sea posible, lo cual

8 Davis, L.E., "La crisis de la gestión de la producción", en VV.AA., *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1991, pág. 179.

9 Homs, Oriol, "La cualificación como rigidez o innovación en la organización del trabajo", *Revista sociología del Trabajo*, número 9, Primavera, 1990, pág. 20.

impone ciertos requisitos a quienes realizan el trabajo. En primer lugar, los trabajadores deben disponer de un amplio repertorio de respuestas, ya que no se sabe que intervención específica será necesaria. En segundo lugar, no pueden depender de una supervisión, pues tienen que responder inmediatamente ante sucesos que aparecen de forma irregular y sin aviso. En tercer lugar, deben comprometerse a realizar las tareas necesarias por iniciativa propia¹⁰. De aquí que la formación y la especialización múltiple son los elementos determinantes de los nuevos puestos de trabajo, pues la movilidad que ello conlleva, va a producir el ajuste de la organización de la producción a la demanda del mercado, y a las exigencias cada días más específicas de las nuevas tecnologías.

Numerosas investigaciones sociológicas llegan a la conclusión de que la estructura de ocupaciones tiende a abandonar la forma de pirámide polarizada entre los menos cualificados, que constituían su amplia base, y los más cualificados en su reducida cúpula. La estructura de ocupaciones de los sectores de tecnología avanzada tiende a adoptar una forma de naranja como consecuencia del crecimiento de las ocupaciones de alto nivel, la reducción de las de bajo nivel, y el hecho de que la mayor cantidad de empleos, se sitúen en los niveles medios de cualificación. La polarización ocupacional es típica del sistema tecnológico anterior. El nuevo sistema incrementa las ocupaciones y niveles de formación altos e intermedios.

Por ello, la flexibilidad no sólo puede ser observada desde la óptica interna del contrato de trabajo, sino que además, la formación y la especialización, son elementos imprescindibles para solventar los problemas de adaptación y de operatividad con equipos de gran complejidad técnica.

Una política empresarial adecuada para asegurar la flexibilidad de la mano de obra, exige la formación permanente y continuada de sus trabajadores, que posibilite el ajuste y la reconversión de los mismos en momentos de cambios tecnológicos y expansión productiva.

Así, cuando se realizan análisis desagregados de las ramas tecnológicamente avanzadas de la industria o los servicios, se advierten otras tendencias, como son el incremento de las ocupaciones de elevada cualificación y elevados salarios, la reducción de los empleos no cualificados, los más fáciles de sustituir por equipos de automatización flexible, así como un incremento general de los requerimientos de cualificación y formación¹¹. La cualificación del personal, pues, se convierte en el punto clave de toda la estrategia empresarial.

b) Hacia categorías profesionales más amplias y flexibles

Sin lugar a dudas, donde más pueden afectar las medidas flexibilizadoras es en el desarrollo de la relación de trabajo, o sea, en la determinación del contenido de la prestación laboral, que tiene su concreción en la categoría profesional y por extensión al cuadro de clasificación profesional, que es en última instancia en que consis-

10 Davis, L.E., "La crisis de la gestión de la producción", en VV.AA., *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1991, págs. 179 y ss.

11 Castaño Collado, C., *Tecnología, empleo y trabajo en España*, Alianza Editorial, Madrid, 1.-994, pág. 56.

te la adecuación de ese contenido prestacional a las necesidades del nuevo sistema productivo y a las demandas del mercado¹².

Los contenidos del trabajo se ven profundamente afectados, por la descentralización productiva, la nueva organización del empleo y, sobre todo, por las transformaciones e innovaciones tecnológicas, lo que indudablemente exige un cambio en las cualificaciones y una renovación de las clasificaciones profesionales hasta ahora existentes. El actual cambio tecnológico, todavía en fase embrional, permite solamente vislumbrar el principio de una transformación que se adivina mucho más profunda. No parece, en efecto, a juzgar por la literatura sociológica disponible, que el cambio tecnológico vaya a limitarse a requerir la reconversión de una parte del patrimonio profesional acumulado; la propia concepción de la profesionalidad vigente, la clasificación profesional como sistema de ordenación de la misma y, de rebote, los mecanismos legales hasta ahora instrumentados para tutelarla, empiezan a verse en crisis¹³.

Por ello, la asignación y reasignación flexible de los trabajadores a distintas tareas laborales, según las necesidades patronales, se considera como fundamento de los progresos en la seguridad en el empleo, la especialización múltiple y la competitividad. Ya que la flexibilidad parece deber su resonancia positiva sobre todo a una supuesta mejora en la especialización, aunque también implica aspectos mucho más pragmáticos y conflictivos, como la ampliación de las prerrogativas patronales y la distribución de los trabajadores¹⁴.

Consiguientemente, la nueva organización del trabajo, que rompe con el modelo de producción taylorista, precisa de una profesionalidad distinta, que venga presidida de las siguientes características:

- a) Categorías profesionales que se adapten a las incertidumbres y convulsiones constantes del mercado, lo que requiere generalidad y flexibilidad, concretadas en una cualificación profesional polivalente.
- b) Por otro lado, el trabajo se intelectualiza, y se necesitan trabajadores con mayor capacidad teórica y autonomía de decisión, capaces de manejar y controlar información abstracta. Pero, por otro, las nuevas tecnologías simplifican el trabajo, homogeneizando las actividades laborales, produciéndose, de este modo, grupos profesionales con tareas de amplio espectro y semejante realización.
- d) Por ello, las transformaciones tecnológicas implican mayores grados de descalificación que los existentes. La transformación tecnológica pone, así, de relieve nuevamente su ambivalencia: mientras unos van a poder concebir el trabajo como “profesión”, sabiéndose capaces de dominar y controlar el desa-

12 Sobre esta temática puede verse, García-Perrote Escartin, I., “Poder de dirección y movilidad funcional: el estado de la cuestión en torno a los nuevos criterios de clasificación profesional y el alcance de la expresión derechos profesionales”, ponencia presentada a las Jornadas de Jaca, 1978, pág. 12.

13 Pérez de los Cobos Orihuel, F., *Nuevas tecnologías y relación de trabajo* Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, (1990), pág. 96.

14 Tony Elger, “Flexibilidad funcional e intensificación del trabajo...”, en AA.VV., *¿Adiós a la flexibilidad?*, Colección Informes y Estudios, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1994, pág. 104.

rollo tecnológico, otros verán el propio trabajo enteramente dominado por la técnica y degradado a mero instrumento de esta última¹⁵. Este tipo de trabajo, pues, simplifica enormemente las categorías profesionales, pero a la vez reducen el iguales términos las tablas salariales, como tendremos ocasión de analizar más adelante.

Una definición más flexible, ya desde el ingreso al trabajo, del contenido de la prestación laboral pactada, superando los rígidos esquemas de la clasificación subjetiva de los trabajadores, y una mayor facilidad para adaptar dicha prestación a la variación de más necesidades, son los objetivos de las modificaciones introducidas en los artículos 16,22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, siempre en el ámbito de lo que constituyen las aptitudes profesionales del trabajador contratado.

Con esta nueva visión se abordó la Reforma Laboral de 1994, lo que dio lugar al artículo 22 del vigente Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995. Como principio general, el apartado 5 del citado precepto, viene a instituir que el contenido de la prestación laboral, objeto del contrato de trabajo será establecido por acuerdo entre el trabajador y el empresario; por tanto, el contrato de trabajo es el instrumento idóneo para fijar el contenido de la prestación. Asimismo, se indica que en dicho contrato de trabajo se fijará la equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, que deba corresponder a dicha prestación. Profundizando un poco más, podemos observar que de forma indirecta, dicho precepto prevé que pueda fijarse un contenido prestacional que abarque funciones de dos o más categorías profesionales, grupos o niveles, si bien conduce la equiparación a aquella categoría que resulte prevalente, de conformidad con las funciones realizadas. Difícilmente se puede ir más allá flexibilizando, en materia de clasificación profesional¹⁶.

Con un contenido mucho más abstracto, igualmente en el apartado 1 del art. 22, se establece que la negociación colectiva o, en su defecto, los acuerdos de empresa, establecerán los sistemas de clasificación profesional de los trabajadores, dejando libertad para que se establezca por medio de categorías o de grupos profesionales, sin que estos grupos estén limitados a categorías profesionales equivalente. Una negociación colectiva desarrollada en estos momentos de retroceso sindical, combinada con una contratación individual efectuada en una situación de debilidad como la presente, conduce a la "polivalencia global", entendida como la posibilidad de realizar cualquier función en cualquier categoría. Si a esto le añadimos la derogación de las Ordenanzas Laborales, que recogía los vetustos cuadros de clasificación profesional, podemos llegar a la conclusión de la existencia de una total desregulación en esta materia, al menos para los trabajadores de nuevo ingreso¹⁷.

15 Pérez de los Cobos Orihuel, F., op. cit. (1990), pág. 98.

16 Sobre esta materia puede verse Alemán Páez, F.A., "La categoría y el grupo profesional como límites a la movilidad funcional", R.L., nº 15, 1992, págs. 23 y ss. y del mismo autor, *El encuadramiento profesional*, Ed. M.T.S.S., Colección Informes, Madrid, 1995.

17 Sobre la movilidad funcional por decisión unitaleral del empresario puede consultarse, Roman de la Torre, "Clasificación profesional y movilidad funcional", en AA.VV., *La Reforma del Mercado Laboral*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1994, págs. 161 a 216.

Las transformaciones del trabajo que origina la reorganización del sistema productivo, unidas a estas recientes modificaciones normativas, amenazan los sistemas de clasificación profesional. Las transformaciones del mercado de trabajo promueve, pues, cambios profesionales que encajen en la nueva realidad, y que por estar vinculados a innovaciones tecnológicas y nuevas estructuras productivas, no parecen que sean pasajeras.

Concluyendo podemos decir que la variable flexibilidad en materia de clasificación profesional ha de desplazarse hacia la negociación colectiva, cuyo papel en este punto es, sencillamente, insustituible. La consecución de un uso más dúctil y más rentable de la mano de obra, la superación de unos sistemas de clasificación profesional obsoletos y desfasados de la realidad que pretenden juridificar es una tarea que han de seguir acometiendo los interlocutores sociales. De su capacidad para lograr una nueva definición de los mismos más acorde con las exigencias actuales y para afrontar tales retos depende uno de los temas medulares de la relación de trabajo con mayor proyección de futuro¹⁸.

c) La polivalencia como instrumento flexible de la movilidad funcional

Las dificultades interpretativas que habían causado la materia de clasificación al poner en relación el antiguo art. 16 con el 39 del Estatuto de 1980, fueron en gran parte resueltas por la jurisprudencia del Tribunal Supremo en un alarde de síntesis, que luego sería recogida en la Reforma de 1997, en el art. 22, a través de la llamada equivalencia profesional.

Esta línea jurisprudencial se inscribe en la generalizada tendencia de flexibilización de la norma laboral, con la finalidad de favorecer la mayor capacidad de adaptación de las unidades productivas a las demandas del nuevo sistema productivo y la coyuntura económica.

Así, el cambio tecnológico, que influye simplificando el proceso de trabajo, disuelve, al mismo tiempo, los compartimentos estancos que constituyen las categorías profesionales, lo que hace del trabajador un elemento intercambiable, que se distribuye abiertamente en todo el proceso productivo. Por otro lado, la implantación de nuevas tecnologías, también, va a menudo acompañada de la introducción del trabajo en equipo, y este modelo de trabajo exige y fomenta las polivalencias de los trabajadores¹⁹.

La tecnología es, por tanto, uno de los principales factores que influyen en el modo de organización del trabajo. Su implantación va acompañada a menudo de la introducción de nuevas formas de trabajo y de nuevas formas de organización del mismo, lo que fomenta, irremediabilmente, la polivalencia de los trabajadores, no sólo de la industria, sino también de los servicios.

La necesidad de rápidas y constantes adaptaciones a las circunstancias cambiantes del mercado, exige del conjunto empresarial fragmentado, una movilidad inter-

18 Escudero Rodríguez, R., *Proyecto docente presentado a la Cátedra de la UPLGC*, 1993, (fotocopiado) pág. 120.

19 Ozaki, Muneto, *Cambios Tecnológicos y Relaciones Laborales*, Ed. M.T.S.S., Colección informes, Madrid, 1993, pág. 66.

na constante de su personal, lo que viene a incrementar los niveles de polivalencia y a demandar una mayor cualificación de éstos.

En este orden de cosas, diversos laboristas sostienen que determinadas rigideces apreciables en el tema de la movilidad no proceden de la regulación general, sino de la sectorial, es decir, de los convenios colectivos. La eliminación de este tipo de rigideces no depende propiamente de una intervención legislativa, sino de la asunción por los agentes de la negociación colectiva de la conveniencia de esa eliminación.

Más allá de los condicionantes impuestos por la normativa sectorial, se trate de normas estatales o de convenios colectivos, lo cierto es, que las necesidades de aprovechamiento global de la jornada de trabajo, y la imposibilidad de la continuidad empresarial multiplicando innecesariamente el número de ocupados, lleva a un uso polivalente y flexible de la fuerza de trabajo en las empresas auxiliares, que actúan en un modelo descentralizado²⁰.

Por otra parte, es evidente, que algunas empresas están tratando de fortalecer su mercado laboral interno, haciendo que las definiciones de tareas y oportunidades de avance personal, guarden relación muy estrecha con el mercado laboral interno de la empresa. En ese sentido puede ser decisivo, el desarrollo de la polivalencia, porque el proceso de formación de trabajadores polivalentes es habitualmente muy específico de cada empresa. Tal vez, en parte, por ese motivo, no se muestra ninguna tendencia general al aumento de la movilidad laboral entre empresas²¹.

d) La flexibilidad funcional y las últimas reformas del mercado de trabajo

De lo hasta ahora expuesto se deduce que la movilidad interna de los trabajadores en su empresa constituye un aspecto cualitativo básico de las formas de flexibilización de las relaciones laborales. Por ello, la Reforma Laboral de 1994 se proyecta, sobre todo, hacia el complejo espacio de la interacción de los sujetos en la relación de trabajo, dotando al empresario de un mayor margen de maniobra, al eliminarse distintos derechos de control de los representantes de los trabajadores y de la Administración Pública, otorgándosele un mayor protagonismo y aumentándosele los poderes unilaterales de dirección y organización²².

20 Cruz Villalón, J., *Descentralización Productiva y sistema de relaciones laborales*, Ponencia presentada en las Jornadas Catalanas de Derecho Social, Barcelona, 1993, pág. 22, y en RTSS, nº 13, 1994, págs. 10 y ss.

21 Ozaki, Muneto, *Cambios Tecnológicos y Relaciones laborales*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1993, pág. 86.

22 Sobre esta temática puede consultarse, Sala Franco, T., "La movilidad funcional", en AA.VV., *La reforma del Estatuto de los trabajadores* (Valdes Dal-Re, F. y Casas Baamonde, M.E., coords.), Madrid, 1994, págs. 67-78 y "Los puntos críticos del régimen jurídico de la clasificación profesional y de la movilidad funcional", en VV.AA., *Puntos críticos de la Reforma Laboral* (Martínez Emperador, R., dir), Madrid, 1996, pág. 91-107, Del Rey Guanter, S., "Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en VV.AA., *La Reforma Laboral de 1994* (Alarcón Caracuel, M., coord.), Madrid, 1994, págs. 189-203, Camps Ruiz, L.M., "El nuevo régimen jurídico de la movilidad funcional", en VV.AA., *La Reforma del Mercado de Trabajo* (Valdes Dal-Re, F., dir.), Valladolid, 1994, págs. 161-216, Martínez Garrido, L.R., "La nueva movilidad funcional", AL, 1994, Tomo III, págs. 593-600, Alvarez Sacristán, I., "La clasificación profesional y la movilidad funcional", AL, 1995, Tomo II, págs. 433 y ss, Fernández Marcos, L., "La movilidad funcional y geográfica después de la reforma laboral de 1994", DL, núm. 47, 1995, págs. 95-116, Valdes de la Vega, B., "Individual y colectivo en el nuevo régimen jurídico de la movilidad funcional", en VV.AA., *La Reforma Laboral de 1994* (Baylos Grau, A., coord.), Cuenca, 1996, págs. 123-146.

En la consecución de este objetivo la citada Reforma Laboral opta por proporcionar al empresario unas facultades que permitan adaptar las dotaciones humanas a las modificaciones que imponen la evolución tecnológica y los medios para la obtención de los fines empresariales. Si el contrato de trabajo fuese de corta duración, no sería necesaria esta facultad. El empresario podría siempre sustituir al trabajador no cualificado en determinado momento por aquel otro que tuviera la preparación requerida. Pero, dada la naturaleza de contrato de tracto sucesivo que tiene el de trabajo, su carácter indefinido y de larga duración que suele ser la regla, es obvio que ha de dotarse al empresario de una facultad que le permita adaptar medios a necesidades, con una ágil capacidad de respuesta a las modificaciones exigidas por el proceso productivo. Al propio tiempo la regulación legal del ejercicio de esta facultad empresarial debe garantizar el respeto a unos derechos mínimos del trabajador. Dignidad, promoción y formación profesional, retribución, son valores que han de ser tenidos en cuenta por el legislador, marcando un punto de equilibrio entre aquella facultad del empresario y estos derechos de los trabajadores²³.

En esta dirección la reforma iniciada en 1994 se dirige a disminuir el elevado grado de incertidumbre que generaba toda la materia de la movilidad funcional, creando inseguridad la indeterminación de los límites de esta institución. Por ello, en el conjunto de los cambios introducidos por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, la reforma del régimen legal sobre la movilidad interna de los trabajadores en las empresas es una de sus claves. Y ello, porque la movilidad funcional es vertiente en la que las necesidades de flexibilidad se han considerado más necesarias para adaptar las relaciones laborales a las fluctuaciones de los procesos productivos y de los mercados²⁴.

El nuevo art. 39, que regula de forma conjunta la materia de la movilidad, realiza una fusión de los antiguos artículos 23 y 39 del E.T., a la vez que efectúa nuevas aportaciones. Así en el apartado 1 del citado precepto se contempla la posibilidad de ausencia de grupos profesionales en los cuadros de clasificación de los convenios, autorizando en este supuesto que la movilidad funcional pueda efectuarse entre categorías profesionales equivalentes, todo ello acorde con los nuevos conceptos introducidos en el art. 22 como ya hemos observado.

Por otra parte, resulta novedoso que en el apartado 2 del precepto analizado se exija el requisito de causalidad para realizar cualquier tipo de movilidad funcional para la realización de funciones que no correspondan al grupo profesional o a categorías equivalentes, con lo que se introduce un elemento de rigidez que no estaba previsto en el reformado art. 23, que regulaba la movilidad ascendente y descendente en términos más amplios y flexibles. Igual sentido de rigidez tiene el nuevo derecho a reclamar la cobertura de vacante cuando el convenio colectivo aplicable no autoriza el ascenso, que puede convertirse en espejismo, al no existir en las empresas plantillas predeterminadas.

Por último, se efectúa una previsión genérica respecto de aquellas condiciones de trabajo que supere los límites del art. 39, canalizando en este supuesto la movilidad

23 Martínez Garrido, L.R., "La movilidad funcional", en Cuadernos de Derecho Judicial, Ed. C.G.P.J., Madrid, Mayo, 1994, pág. 80.

24 Rivero Lamas, J., "Poder de dirección y "ius variandi",: extensión y límites", Cuadernos de Derecho Judicial, Ed. C.G.P.J.m Madrid, mayo, 1994, pág. 16.

al acuerdo entre las partes, al procedimiento del art. 41 del E.T. o preferentemente a las reglas que se prevean en los convenios colectivos.

Este haz de cambios legales supone, en definitiva, un replanteamiento de los poderes empresariales en cuanto a la organización del trabajo y, de manera principal, en lo que afecta a la movilidad funcional y a la modificación de condiciones sustanciales en la dinámica de desarrollo de las relaciones laborales. Consecuencia de todo ello es, que se haya procedido a una redefinición de los institutos básicos que el Derecho del Trabajo instrumenta para hacer posible la mayor adaptabilidad de la mano de obra a las necesidades de funcionamiento de las empresas²⁵.

Sin embargo, el logro de esa adecuada flexibilización no viene tanto del legislador como de la negociación colectiva, por lo que la acusación y crítica contra la falta de elasticidad en el uso de la mano de obra habrá de dirigirse y predicarse, en su caso, de la regulación convencional, pero no tanto de la LET y de su art. 39, que quiere y busca fortalecer y clarificar los poderes empresariales sobre el particular, proporcionando criterios abiertos y dotados de notable versatilidad. La responsabilidad de la rigidez recaerá sobre las partes negociadoras, pero no sobre el legislador²⁶.

II. LA FLEXIBILIDAD EN LA CANTIDAD DE TRABAJO.

a) Hacia un horario flexible

En los actuales momentos de cambio con fuertes oscilaciones de la demanda, las empresas se ven forzadas a realizar intensas reducciones o ampliaciones de la jornada de trabajo, pues de lo contrario ante crisis persistentes de la demanda, se verían obligados a recurrir al mecanismo más costoso de la extinción de los contratos, y de forma contradictoria, ante una intensidad de la demanda tendrá que costear horas extraordinarias que repercutiría en el precio del producto final.

El horario flexible de trabajo ofrece la posibilidad de que el número de días de trabajo a la semana o el número de horas de trabajo al día, se decida de acuerdo con las necesidades de la producción o con los esquemas de una más racional utilización de la organización del trabajo. Desde el punto de vista económico el horario flexible, pues, se fundamenta en los elevados costes de la tecnología implantada con nuevas maquinarias y la necesaria amortización de las mismas, así como en los nuevos sistemas de producción de No-Stop o entrega inmediata.

Sin lugar a dudas el horario flexible tiene importantes efectos beneficiosos, tanto desde el punto de vista de los trabajadores como desde la óptica empresarial. Para estos les puede resultar interesante en la medida que les permite reducir costes por distintas vías. Así, reduce la importancia de los períodos de inactividad pagados, ya sean dentro de la jornada diaria, como de los espacios estacionales del año.

Al mismo tiempo el horario flexible posibilita la adecuación de la producción a las necesidades de venta, lo que permite una mayor racionalización de los "stocks"

25 Rivero Lamas, J., "Poder de dirección y *ius variandi*": extensión y límites", Cuadernos de Derecho Judicial, Ed. C.G.P.J., Madrid, Mayo, 1994, pág. 17.

26 García-Perrote Escartín, I., "Poder de dirección y movilidad funcional", en AA.VV., *Flexibilidad Laboral en España*, Instituto Universitario de Relaciones Laborales, Zaragoza, 1991.

tanto de las materias primas como de los productos elaborados. Sin olvidar que mediante este horario flexible se produce un incremento del tiempo de utilización del capital invertido, lo que disminuye los costes medios fijos de las empresas, al posibilitar aumentos de los niveles de actividad y de empleo con las mismas dotaciones de capital, ampliando su efectiva capacidad productiva.

Desde la perspectiva de los trabajadores el horario flexible les permite acomodar más adecuadamente el tiempo de trabajo a sus necesidades personales, pudiendo, asimismo, evitar los trabajos monótonos y repetitivos, lo que redundaría en incrementos importantes de la productividad horaria. En este aspecto, como ya se ha apuntado, hoy asistimos a diversos cambios sociales de gran alcance (la crisis de la familia tradicional, el descenso de la natalidad, el aumento de hogares uniparentales, etc.) que, junto con las mayores posibilidades de elección que ofrece el aumento de los niveles de vida, hacen que un número creciente de trabajadores deseen o, en el peor de los casos, ofrezca menos resistencia a la realización de jornadas “atípicas”²⁷.

De todo ello se deduce que la distribución de la jornada de trabajo tiene una importancia trascendental en la nueva estructura del sistema productivo y, sobre todo, en el sector servicios que canaliza el cincuenta por ciento de la población activa. Y no cabe duda que en esta materia un excesivo intervencionismo del Estado puede producir elementos de rigidez que se consideran poco adecuados en el ambiente económico y productivo en el que nos movemos.

Así pues, el tiempo de trabajo es una de las condiciones más afectada por la reestructuración del sistema productivo, por ser, quizás, la institución más dúctil y con mayor margen de maniobra para la tan ansiada “flexibilidad de la normativa laboral”.

Para una adecuada valoración de este fenómeno, debemos partir del hecho de que las fuertes inversiones de las nuevas tecnologías impulsan la prolongación en general de las jornadas, como única forma de amortización, y ello unido a la posibilidad de funcionamiento empresarial con la mínima supervisión, facilita igualmente la prolongación de las horas de trabajo. De donde se deriva, que el trabajo en horarios flexibles constituye una tendencia, entre las empresas que introduzcan cambios tecnológicos.

Los empresarios consideran muy rígido el límite semanal de la jornada, y desde esta perspectiva la flexibilidad consistiría en la fijación de un tiempo de trabajo anual, que fuera distribuable según las necesidades de la empresa. De esta forma se les permitiría a las empresas adaptar el volumen de sus actividades en cualquier momento, dependiendo de la demanda de sus productos o servicios.

Como se encarga de señalar el profesor Escudero²⁸, la polémica no se plantea, desde hace ya unos años, tanto respecto de la duración cuanto de la distribución, pues, habida cuenta de las demandas crecientes de productividad, la ordenación del tiempo de trabajo ha pasado a ocupar un papel, realmente, estelar. De todos modos, la interdependencia entre una y otra variable es estrechísima, como lo demuestra el hecho de que, en muchos casos, la materialización de la primera va acompañada de un nuevo planteamiento de la segunda, como evidencian, con elocuencia, ciertas

27 Fina Lluís, *El problema de paro y de la flexibilidad del empleo*. Informes sobre un debate, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1991. pág. 64.

28 Escudero Rodríguez, R., *Proyecto Docente* citado, pág. 122.

experiencias comparadas, pero también la nuestra. En suma, el trueque se produce entre menor duración anual del trabajo y mayor ductibilidad en la ubicación temporal del mismo.

En esta línea, las recientes modificaciones de la jornada de trabajo realizadas por la Reforma Laboral de 1994 avanza de forma contradictoria, ya que, por un lado, estipula medidas tendentes a flexibilizar el horario de trabajo, y, por otro, sin ningún tipo de justificación, modifica el párrafo segundo del artículo 36 del E.T., derogando el llamado horario flexible, que tenía una articulación eminentemente participativa. No obstante, los avances en flexibilidad horaria camina por otros senderos como veremos en el apartado que sigue.

b) La jornada diaria de trabajo en las últimas reformas

Esta fuera de toda duda, que la Reforma Legislativa iniciada en 1994, se decanta por una mayor flexibilización del reparto del tiempo de trabajo. Flexibilización, que sólo se pone de manifiesto en toda su profundidad, tras un análisis reposado de las modificaciones introducidas, y sobre todo, cuando se le pone en relación las abiertas posibilidades que ofrece la nueva regulación de las horas extraordinarias, como señala Alarcón Caracuel²⁹.

Efectivamente, la primera impresión que ofrece la reforma es la de unos retoques puntuales, al permitir que el límite máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo, pudiera ser salvado por la negociación colectiva, con lo que se podría establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con el único obstáculo de respetar las doce horas entre jornadas. Pero si ello se combina con las amplias posibilidades que ofrece la nueva normativa de horas extraordinarias -cuya obligación puede pactarse por contrato de trabajo, -artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores-, sobre todo, si se utiliza el mecanismo del pacto individual para compensarles por tiempos equivalentes dentro de los cuatro meses, nos dará como resultado una regulación plena y absolutamente abierta y flexible, que tiene como únicos límites el ya señalado de las doce horas entre jornadas y el máximo anual de 1.826 horas, que deriva del párrafo segundo del artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores³⁰.

Todo ello sin despreciar las grandes posibilidades que ofrece para sectores específicos el nuevo Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, entre cuyos objetivos se traza el adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos,

29 Alarcón Caracuel, M.R., "Tiempo de trabajo en la reforma laboral", en R.L., nº 17 y 18, septiembre, 1994, Especial monográfico, *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, páginas 51 y ss, con carácter más general, también puede verse Merino Senovilla, H., "La jornada de trabajo", en VV.AA., *La reforma del mercado laboral*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1994, páginas 257 y ss; y en el mismo libro colectivo, Murcia Clavería, A., "Trabajo nocturno, trabajo a turno y ritmo de trabajo", págs. 291 y ss.

30 Sobre esta temática se insiste en Alarcón Caracuel, M.R., "Duración del contrato, jornada y salario", en VV.AA., *La reforma laboral de 1994*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1994, págs. 159 y ss, también García Blasco, I., "Flexibilidad del tiempo de trabajo: Jornadas y descansos", en VV.AA., *Reforma de la legislación laboral*, profesor Manuel Alonso García, Ed. Marcial Pons, A.E.D.T.S.S., Madrid, 1995, págs. 303 y ss.

para permitirles una ampliación o una utilización “más flexible” de dichas normas, en función de las exigencias organizativas de tales actividades, o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta.

Concluyendo, podríamos decir que la reforma se limita a establecer una jornada semanal máxima de trabajo efectivo de cuarenta horas, pero sólo a efectos de promedio de computo anual, encargándose posteriormente de dejar a la negociación colectiva, o al pacto individual, las formas de organización y distribución del horario de trabajo. Por ello, podemos afirmar que no se establece ya una jornada legal máxima de trabajo semanal, sino que simplemente se articula un marco legal, de normas de carácter muy general, que están sujetas a todo tipo de negociación y pacto, con los amplios límites anteriormente señalados.

Poe ello no se puede decir que la única rigidez existente en estos momentos la constituye la pervivencia de una jornada máxima semanal, que, por otro lado, es un imperativo constitucional, que también puede ser salvado por el mecanismo de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, que como hemos visto permite el apartado 2 del artículo 34, donde adquiere plena comprensión el inciso final del apartado 1 del citado precepto, cuando señala que esas cuarenta horas semanales de trabajo efectivo será de promedio en computo anual.

Las modificaciones introducidas en el régimen de la ordenación del tiempo de trabajo, en cambio, responden a una diversidad de orientaciones. Así, el fomento de la flexibilidad en cuanto a la disposición del mismo se encuentra en la base del reconocimiento de la posibilidad de establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año “mediante convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”, (art. 34.2), superando incluso a estos efectos el límite de nueve horas diarias de trabajo efectivo (art. 34.3), o de acumular el descanso mínimo semanal por períodos de hasta catorce días (art.37.1). En cambio, el objetivo de favorecer el reparto del empleo existente actúa como criterio inspirador de la nueva regulación de las horas extraordinarias, claramente orientada en favor de su compensación por tiempos equivalentes de descanso retribuido (art. 35). Finalmente, son consideraciones relativas a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores las que fundamentan las reglas especiales sobre jornada de los menores de dieciocho años (art. 34, apdos. 3 y 4) o trabajo a turnos y ritmo de trabajo (art. 36, apdos. 4 y 5)³¹.

Asimismo, la consecución de una mayor flexibilidad en materia de jornada se ha buscado por la vía de la desregulación de determinadas materias, con la subsiguiente remisión directa e incondicionada a la negociación colectiva para el establecimiento de su régimen jurídico. En estos casos la norma estatal no solamente deja de establecer una solución imperativa para los convenios colectivos, sino que ni siquiera prevé una regulación supletoria o subsidiaria respecto de estos últimos. Ello significa que estos temas sólo tendrán una disciplina normativa si son regulados por la negociación colectiva, en tanto que, en caso contrario, y dado que la ley nada establece, quedaran inevitablemente remitidos al acuerdo individual o, en última instan-

31 Sanguineti Raymond, W., “El discurso de la crisis y las transformaciones del Derecho del Trabajo: Un balance tras la Reforma Laboral de 1994” Revista de Trabajo y Seguridad Social, (Estudios financieros) nº 165, Diciembre, 1996, pág. 51.

cia, a la decisión empresarial. Así sucede, aunque ello no es tampoco excesivamente frecuente, con la retribución por trabajo nocturno: se suprime el precepto que establecía un incremento mínimo del 25 por 100 sobre el salario base, pasando éste a devengar “una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva” (art. 36.2), con la retribución por horas extraordinarias, desaparece la norma que fijaba un recargo mínimo del 75 por 100 sobre el salario de cada hora ordinaria, pasando la misma a ascender a “la cuantía que se fije” “mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual” (art. 35.1), o, en fin, con la regulación de la planificación anual de las vacaciones: se elimina la previsión legal que imponía a los convenios unos criterios imperativos a seguir en cualquier caso, quedando ahora la materia librada a lo que en ellos se disponga, sin ningún tipo de condicionamientos³².

A idéntica conclusión conduce la flexibilización que se produce como consecuencia de la acomodación del tiempo de trabajo a las necesidades empresariales, debidas a puestos específicos, que requieren de jornadas especiales de trabajo, que reguladas en los art. 34 al 38 del Estatuto de los Trabajadores, fueron desarrolladas inicialmente en el Real Decreto 2001/1984, de 28 de julio, y que en la actualidad viene reguladas en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre³³.

c) La contradictoria utilización de las horas extraordinarias

La jornada máxima fijada por el Estatuto de los Trabajadores o por los convenios colectivos nos viene a indicar los límites de la jornada definida como normal u ordinaria, frente al concepto de jornada total que viene determinada por la agregación de las horas extraordinarias que legalmente pueden realizarse.

El coste de la hora de trabajo suele encarecerse cuando aumenta la jornada diaria de trabajo, es decir, cuando se realizan horas extraordinarias, y a mayor encarecimiento menor incentivo tendría para las empresas su utilización, por esto, el valor de la hora extraordinaria también determina la rigidez o la flexibilidad del sistema de relaciones laborales, junto con las limitaciones que se impongan a su realización.

Sin embargo, desde la perspectiva del debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo, la reducción tendencial de la jornada extraordinaria puede suponer una pérdida de flexibilidad, en la medida en que se debe al encarecimiento relativo de este mecanismo de ajuste de la cantidad de trabajo. La adopción de medidas desincentivadoras, sin embargo, puede justificarse sobre la base de que ha comportado la corrección de una situación anómala, que primaba excesivamente el recurso a la jornada extraordinaria, incluso en el supuesto de que los costes fijos de contratar a más personas no fueran superiores a los de contratar más horas, al precio medio de la jornada normal. En unos momentos de paro elevado como los actuales, estas medidas se justifican, además, como un mecanismo de “reparto de trabajo”. A este respecto,

32 Sanguineti Raymond, W., cit., pág. 40.

33 Sobre estas cuestiones puede consultarse, García Blasco, J., “Flexibilidad del tiempo de trabajo, jornadas y descansos”, en AA.VV., *Reforma de la Legislación Laboral*, Estudios dedicados al Profesor M. Alonso García, cit., págs. 301-316, y García Ninet, J.I., “Ordenación del tiempo de trabajo”, en *Comentarios a las Leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, EDERSA, 1995, T.I., Vol. 2, págs. 7 y ss.

es importante recordar que estas correcciones se han introducido conjuntamente con otros cambios normativos tendentes a facilitar la contratación temporal, con el fin de que las empresas pudieran ajustar por esta vía su cantidad de trabajo. Es decir, se ha encarecido un mecanismo al tiempo que se abarataba el mecanismo sustitutivo por lo que, globalmente, podría no haberse producido pérdida alguna de flexibilidad³⁴.

En estos dos frentes actúa la Reforma Laboral de 1994, así, con respecto a la retribución de las horas extraordinarias la reforma analizada incorpora esenciales elementos de flexibilidad al disponer el artículo 35.1 E.T. que el convenio colectivo fijará su cuantía, con la única limitación de no poder ser inferior a la de la hora ordinaria de trabajo. Desaparece así una norma de mínimos, existente en el ordenamiento laboral desde hacía tiempo, que venía imponiendo un incremento del precio de la hora extraordinaria mejorable por convenio colectivo o contrato, pero de obligado respecto como tal mínimo. El convenio colectivo -aparte de poder sustituir la retribución por tiempo de descanso compensatorio, lo que ya se preveía en la redacción anterior del artículo 35 ET- podrá, con total libertad, atribuir a la hora extraordinaria el mismo precio que a la ordinaria o añadir el incremento que se quiera, sin necesidad en este segundo caso de respetar ya ningún valor mínimo. La reforma afecta también a la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso y ello en un doble sentido: en primer lugar, en cuanto que esa compensación se preve ahora “por tiempos equivalentes de descanso retribuido”, con desaparición de la regla de que el descanso se incremente como mínimo en un 75%; en segundo lugar, en cuanto ahora la ley incluye una norma supletoria para el caso de que el convenio colectivo no haya realizado la opción entre retribución y descanso compensatorio, entendiéndose que se debe realizar este último “dentro de los cuatro meses siguientes” a la realización de las horas extraordinarias³⁵.

Así pues, la finalidad de esta nueva regulación consiste en la redistribución del trabajo disponible, posibilitando la compensación de las horas extraordinarias por tiempo libre, y para evitar que pueda producirse abusos se prevé que esta compensación debe realizarse dentro de los cuatro meses siguientes, lo que viene a otorgar mayor flexibilidad a todo el sistema horario.

Reducir las horas de trabajo fue la forma de flexibilidad que obtuvo mayor aceptación desde el principio. Para los sindicatos respondía a la idea de solidaridad entre los trabajadores en su lucha contra el paro, y a una cierta justicia distributiva del empleo. Estaba también en la línea de las aspiraciones de muchos trabajadores de obtener un “margen de libertad” adicional en la organización de su vida privada.

Por ello, la reducción de las horas extraordinarias ha sido la forma de flexibilización que mayor aceptación ha tenido entre los sindicatos y trabajadores, y hacia donde apuntó la política del gobierno en los primeros momentos. Sin embargo, dicha reducción o eliminación de las horas extraordinarias genera un auténtico peligro, ya que en muchas ocasiones dan lugar a una división de la plantilla, no sólo en

34 Fina Lluís, *El problema del paro y de la flexibilidad del empleo*. Informes sobre un debate, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1991, pág. 70.

35 - Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., “La ordenación de la estructura salarial” en AA. VV., *Reforma de la Legislación Laboral*, Ed. Marcial Pons y AEDTSS, Madrid, 1995, pág. 42.

términos de quienes las pueden hacer y quienes no, según la consideración de puestos estratégicos, sino también en términos de acción sindical. Los sindicatos y el Comité de empresa pugnan por limitar las horas extraordinarias con objeto de crear empleo. Sin embargo, determinadas bases de trabajadores afiliados, que operan en las secciones estratégicas para la producción, rechazan esta política sindical. De ahí que el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales de Empresa se encuentren muchas veces entre la espada y la pared: enfrentados a la empresa y a una parte de los propios afiliados³⁶.

d) Los dudosos efectos de la reducción de la jornada de trabajo

A lo largo del proceso de desarrollo económico, una parte importante de las ganancias de productividad se han convertido no en aumentos del poder adquisitivo de la población trabajadora sino en reducciones de trabajo. En algunos casos, estas reducciones se han producido por un aumento del tiempo libre o, más en general, por un aumento del tiempo dedicado a actividades sin ningún tipo de remuneración. En otros casos, estas reducciones han ido ligadas a un aumento del tiempo dedicado a la formación y a la preparación para el ejercicio de actividades remuneradas, en todo caso se ha producido una reducción sustancial del tiempo dedicado al trabajo.

Fue a partir de comienzos de la década de los ochenta, cuando empiezan a producirse reducciones significativas de la jornada ordinaria de trabajo. En buena parte, este hecho se debe a que, en la negociación colectiva, se generaliza la reivindicación de reducción de jornada, aunque quizás sólo en las grandes empresas. Luego, no obstante, los logros obtenidos en éstas se extienden a colectivos más amplios, mediante la negociación colectiva a nivel sectorial o mediante modificaciones de la legislación.

En España, se ha producido, sin ningún género de dudas, una reducción importante de la jornada normal y un incremento de las vacaciones anuales pagadas. Se ha producido, también, una fuerte reducción de la jornada extraordinaria³⁷ como hemos visto anteriormente.

La progresiva reducción de la jornada desde el punto de vista de la flexibilidad en el empleo reporta efectos ciertamente negativos, al disminuir la capacidad de maniobra de las empresas en cuanto a la organización del trabajo y reducir la competitividad y la capacidad productiva del capital invertido. De ahí que, el debate sobre la jornada de trabajo en los momentos actuales se centra en la conveniencia o no de proceder a reducciones de la jornada de trabajo como instrumento de reparto del empleo existente.

Desde esta perspectiva, la actuación normativa sobre el tiempo de trabajo ha tenido, en ocasiones, como telón de fondo, el llamado reparto o la redistribución del

36 - Martín Artiles, A., "Proceso de flexibilización y modelo de relaciones laborales posfordista", Revista Sociología del Trabajo, nº 15, Madrid, 1992, pág. 81.

37 - Fina, Lluís, *El problema del paro y de la flexibilidad del empleo*. Informes sobre un debate, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1991, pág. 69.

empleo. Cuestión que, lamentablemente, ha producido más ruido que nueces, desde luego, en el plano legal donde el propósito ha sido realmente limitado. Sirva como botón de muestra el no desarrollo reglamentario del art. 35.2, párrafo segundo, ET que habilita al Gobierno para suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias “para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso”. Y, también, la defectuosa articulación de la disposición adicional quinta, primer párrafo, del ET, sobre la fijación de la edad de jubilación forzosa por parte del Gobierno, sobre la cual se pronunció, restrictivamente, la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981³⁸.

El Informe Dahrendorf, por su parte, destaca también este tema entre los más importantes y, a la vista de los elevados niveles de paro actuales, insiste en la necesidad de que no se detengan las tendencias hacia la reducción del número de horas trabajadas por persona, a la vez que recomienda la implantación de formulas más flexibles de determinación del tiempo de trabajo.

Por ello, el tiempo de trabajo, y en concreto la duración máxima de la jornada, va ligada a un debate sindical y político, de fomento del empleo por medio de su reducción. El reparto o la redistribución del empleo ha servido de orientación a determinadas actuaciones normativas, en este sentido, la limitación de las horas extraordinarias recogida en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, o la autorización al Gobierno para suprimir o reducir su número máximo, con carácter general o para algún sector de la producción o territorio concreto, que se indica en el último párrafo de este mismo precepto. Sin embargo, recientes experiencias demuestran que una reducción del tiempo de trabajo no necesariamente genera nuevos puestos de trabajo, ya que la misma generalmente, va acompañada de un aumento de la productividad, por lo que no existe gran resistencia de las empresas a mantener los mismos niveles salariales globales, pero sin aumentar su personal.

En este sentido es importante constatar que, en los últimos años, se ha producido un progresivo cambio de opinión en el sentido de considerar que una reducción del tiempo de trabajo podía ser beneficiosa para todos, y tener efectos favorables sobre el nivel de empleo, siempre que dicha reducción vaya acompañada de una mayor flexibilidad y una mayor variedad de horarios de trabajo³⁹. De ahí que pueda decirse que las nuevas tecnologías no llevan al desempleo pero es, por el contrario, un requisito previo para la reducción del tiempo de trabajo, que, a su vez, no se puede utilizar como medio de combatir el desempleo.

38 - Escudero Rodríguez, R., *Proyecto Docente* citado, pág. 124.

39 - Fina, Lluís, op. cit., pág. 61.