

TENDENCIAS GENERALES SOBRE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

JAVIER GÁRATE CASTRO

*Catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Santiago de Compostela*

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. MANIFESTACIONES DE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA REGULACIÓN LEGAL DEL TIEMPO DE TRABAJO. III. SOBRE EL REPARTO DEL TRABAJO. 1. La reducción “legal” del tiempo de trabajo ordinario. 2. Reacción frente a la concentración del empleo. 3. Reducción de la vida activa.

I. INTRODUCCION

No es cuestionable la repercusión directa que tiene el tiempo de trabajo sobre la producción y los costes laborales y su papel como medida de la prestación de trabajo debida por el trabajador, obligado a proporcionar al empresario, a cambio de la remuneración que de él recibe, el trabajo desarrollado durante el tiempo que constituya la jornada, lo que se concretaría en la obtención de un cierto grado de rendimiento por debajo del cual cabe apreciar la existencia de un incumplimiento contractual. Si a lo anterior se añaden los profundos cambios producidos en la organización del trabajo, que pugnan con una regulación homogénea y rígida del tiempo de trabajo gestionado por la empresa para el ejercicio de su actividad productiva, y que el tiempo de trabajo a disposición del conjunto de la población activa es cada vez más insuficiente para que quienes componen ésta puedan contar con una ocupación, se comprenden las tendencias generales que actualmente se descubren en cuanto concierne a la ordenación de, aquél.

Al igual que en otras reformas que se han producido en los últimos tiempos en los países de nuestro entorno económico, la flexibilización de la gestión empresarial de la mano

de obra (flexibilidad **interna**) constituye uno de los pilares sobre los que se asentó la profunda reforma de la legislación laboral llevada a cabo en España en **1994**, la cual desencadena un proceso, todavía inacabado, de profunda transformación del Derecho del Trabajo. La indicada flexibilización alcanzará a los aspectos centrales de la organización del trabajo, relacionados con la determinación de la prestación debida por el trabajador. Por lo que respecta a la materia aquí examinada, será origen de importantes modificaciones de la regulación **legal** del tiempo de trabajo, que, en términos generales, experimentará un retroceso tendente a favorecer o intensificar el papel regulador de la autonomía colectiva.

La supresión de rigideces en la tradicional ordenación del tiempo de trabajo, con ser importante, no lo es más que otra de las grandes directrices a las que obedece la nueva ordenación: el **reparto del trabajo**. El alto grado de repercusión de ambas directrices sobre tal ordenación se descubre fácilmente a través del análisis de los puntos más relevantes de la misma.

II. MANIFESTACIONES DE LA FLEXIBILIZACION DE LA REGULACION LEGAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

La predicada flexibilización es general, de modo que todas las facetas del tiempo de trabajo se ven afectadas por normas dirigidas a facilitar, en mayor o menor medida, la gestión de éste por parte de la empresa, permitiendo distribuciones del mismo antes inviabilmente legalmente.

Aunque la duración máxima legal de la **jornada** ordinaria sigue establecida en **cuarenta horas semanales** de trabajo efectivo (art. 34, nº 1, ET), la fijación de un límite máximo de las horas ordinarias que se pueden realizar al día ha pasado a tener, a raíz de la reforma de 1994, un carácter **supletorio** y **dispositivo** para la autonomía colectiva. y en relación con los trabajadores que hayan cumplido los **dieciocho años**. Ello debe ponerse en conexión con otro factor de flexibilización, que es el de la admisión legal expresa (anteriormente sólo implícita) de la posibilidad de que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores -pacto de empresa- se establezca una **distribución irregular** de la jornada a lo largo del año (art. 34, nº 2, ET), la cual, por lo demás, cabe que venga definida por la variación del número de horas ordinarias de unos días a otros o entre las distintas semanas. En virtud del acuerdo colectivo que disponga tal distribución irregular, los trabajadores que hayan cumplido los dieciocho años podrían quedar sometidos a jornadas diarias o semanales superiores, respectivamente, a las **nueve** o **cuarenta horas** ordinarias de trabajo efectivo. Lo primero, por la dispositividad propia de ese límite de las nueve horas; lo segundo, porque lo que exige el legislador no es que ninguna semana de trabajo supere las mencionadas cuarenta horas, sino que el **promedio** de la duración de la jornada ordinaria correspondiente a la totalidad de las semanas del año no rebase aquéllas (art. 34, nº 1, pár. segundo, ET), de modo que semanas de más de cuarenta horas ordinarias de trabajo efectivo habrán de figurar precedidas o seguidas de otras de duración

inferior. Pero es que, además, la flexibilidad que se concede a la empresa en orden a la distribución de la duración de la jornada ordinaria se ve todavía más potenciada como consecuencia de las modificaciones producidas en la regulación del **descanso semanal** y, en concreto, de la previsión del modificado art. 37, nº 1, ET, según la cual el descanso semanal de día y medio ininterrumpido de los trabajadores que hayan cumplido los dieciocho años es “acumulable por períodos de hasta catorce días”; pues bien, es claro que esta posibilidad de la empresa de disponer que el disfrute del descanso correspondiente a una semana, se difiera hasta la siguiente equivale, en la práctica, a permitir una decisión patronal acordando que el trabajador realice su prestación de forma continuada durante un período de hasta once días.

Son también manifestaciones de las mayores facilidades conferidas al empresario. en orden a la disposición del tiempo de trabajo, sin ánimo exhaustivo:

1) La posibilidad de modificar, “cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”, el horario o el régimen de turnos que se encuentren establecidos por convenio colectivo negociado con arreglo al Título III ET (los que cabría denominar “estatutarios” u “oficiales”). Con todo, semejante modificación debe llevarse a cabo, necesariamente, so pena de nulidad, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (art. 41, nº 2, párr. tercero, ET).

2) La previsión de que las **horas extraordinarias** compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, se produzca o no esa compensación como consecuencia de pacto, dejarán de computarse como tales (art. 35, nº. 2, párr. segundo, ET). Puesto que las mismas pasarían entonces a tener la consideración de “ordinarias”, la compensación de referencia comporta, de hecho, una distribución **irregular** de la jornada, comprobándose que, en la práctica, en contra de lo que parece desprenderse del art. 34, nº 2, ET, el pacto individual, en defecto de convenio colectivo, o, en ausencia de todo pacto, la propia norma estatal, sirven también para conducir a la distribución irregular de la jornada, en la medida en que, en su virtud, las horas extraordinarias deben compensarse con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización (art. 35, nº 1, ET). En otros términos, las posibilidades de esa distribución irregular son más amplias que las que se deducen del art. 34, nº 2, ET y han de determinarse a través de la consideración conjunta de este precepto y del art. 35, nº. 1, de igual Texto legal.

Y 3) la simplificación y clarificación del procedimiento a seguir para la fijación de las **vacaciones**. El nuevo art. 38 ET elimina cualquier criterio legal condicionante del acuerdo o pacto entre el empresario y el trabajador relativo al período o a los períodos de disfrute de las mismas. El expresado pacto sólo ha de respetar los criterios que pueda haber establecido el convenio colectivo sobre planificación anual de las vacaciones; si tal convenio colectivo no existe o no fija ningún criterio, la concreción del período de disfrute quedará únicamente sometida a lo que acuerden las propias partes, cuyas discrepancias serán resueltas por los Tribunales laborales.

III. SOBRE EL REPARTO DEL TRABAJO.

La idea del reparto del trabajo viene inspirando, desde hace tiempo, muchas de las modificaciones que se postulan o se han materializado ya en relación con la ordenación del tiempo de trabajo. Se trata, en síntesis, de conseguir el incremento del grado de ocupación mediante la adopción de medidas dirigidas a modificar la distribución del empleo disponible con la finalidad de que pueda acceder a éste un mayor número de quienes componen la población activa. Desde el punto de vista de la solución del problema del paro, las aludidas medidas son **parciales**, habiéndose señalado que “su objetivo sería permitirnos mantener la cabeza fuera del agua, autosostenernos con las posibilidades actuales en espera de cambios que razonablemente hay que prever aunque se ignore en qué exactamente el cambio haya de consistir ni cuáles sean sus manifestaciones” (ALONSO OLEA, *El trabajo como bien escaso*, 1983).

1. La reducción “legal” del tiempo de trabajo ordinario.

De las medidas a las que se viene haciendo referencia, incorporadas a normas laborales y de seguridad social, un primer grupo son las consistentes en la imposición de disminuciones de la duración del tiempo de trabajo ordinario, las cuales se han concretado, en la pasada década, en la **reducción de la jornada ordinaria** y en el **aumento de la duración de las vacaciones**. Una y otro se llevaron a cabo por la Ley 4/1983, de 29 junio, de reforma de los arts. 34 y 38 ET, que pasaron a establecer, respectivamente, la jornada máxima legal de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y la duración mínima del período de vacaciones en treinta días naturales (con anterioridad, dicha duración era, para los trabajadores que hubiesen cumplido los dieciocho años, de veintitrés días naturales).

Pese a su relativa “juventud”, el actual límite legal del tiempo de trabajo ordinario ha dejado de satisfacer las expectativas sindicales, habiéndose abierto, en los últimos años, un debate sobre la oportunidad de una nueva intervención estatal que lleve a fijar la duración máxima de la jornada de trabajo, con carácter general, en **treinta y cinco horas semanales**. Tal reducción, que no implicaría disminución del salario percibido por los trabajadores, admite su consideración desde diferentes perspectivas, como, por ejemplo, la tutela de la **salud** de los trabajadores (responde claramente a este planteamiento la Directiva **93/104/CE**, del Consejo, de 23 noviembre 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo) o la mejora de la calidad de vida de los mismos (más tiempo libre para el descanso y actividades de ocio). Sin embargo, el punto de vista que ahora interesa es el de la **política de empleo**, que cobra especial relieve desde el momento en que la predicada reducción se presenta, con insistencia, como una medida que puede mejorar las oportunidades de ocupación de los parados a través de la apropiación, por ellos, del tiempo de trabajo del que se libera a quienes tienen empleo, lo que permite su tratamiento entre las medidas tendentes a combatir el alto grado de desempleo existente en buena parte de los países industrializados, entre ellos España.

El referido debate no constituye algo aislado dentro de la historia del Derecho del Trabajo. Por el contrario, viene a sumarse a otros similares que se han producido con anterioridad. Puede afirmarse, con propiedad, que se trata de un debate permanente, cuya intensidad aumenta **periódicamente** y con alcance internacional, coincidiendo con momentos de crisis o de profundas transformaciones de las relaciones laborales, lo que se comprende si se repara en que el tiempo de trabajo es un parámetro fundamental de medida de la prestación de trabajo a que se compromete el trabajador. No es de extrañar, por lo tanto, que la limitación de la jornada de trabajo constituya una cuestión presente en los mismos orígenes del Derecho del Trabajo, a finales del siglo pasado. En efecto, coincidiendo con un creciente intervencionismo del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo y la aparición, con el propósito de corregir los excesos del liberalismo, de las primeras leyes protectoras del trabajador, el movimiento obrero insiste, con firmeza, en la reivindicación del establecimiento de la jornada de trabajo de **ocho horas**, abriéndose una intensa y larga discusión internacional sobre la oportunidad de una reglamentación legal en tal sentido, que, finalmente, se irá imponiendo en numerosos países, como sucederá en España, donde el **RD de 3 abril 1919** acabó por fijar en **ocho horas al día, o cuarenta y ocho semanales**, la jornada máxima legal en todos los trabajos, a partir del 1 de octubre de dicho año, sin perjuicio de la exclusión de ciertas actividades en las que apareciese la imposibilidad de aplicar la expresada duración. Buena muestra de la intensidad de la reivindicación obrera sobre la jornada de ocho horas es su incorporación a los acuerdos del **Congreso obrero socialista internacional** de París, de julio 1889, entre los que también figura la adopción del 1 de mayo como fiesta del trabajo. Precisamente, la consecución de la jornada de ocho horas constituirá una demanda presente en las sucesivas fiestas del trabajo de la época considerada, a partir de la de 1890, inclusive.

Es un hecho comprobable empíricamente el de que, una vez lograda una reducción legal de la jornada, no transcurre mucho tiempo sin que surjan nuevos movimientos reavivando el debate y preconizando una mayor intensidad para esa reducción. En este sentido, todavía estaba asentándose en los distintos ordenamientos nacionales la regulación de la jornada de ocho horas cuando comienzan a alzarse, en los años treinta, también en el plano internacional, voces sindicales presentando la reducción del tiempo de trabajo como remedio imprescindible para hacer frente, mediante la distribución del trabajo disponible, al alarmante volumen de paro a que había conducido la crisis económica desatada al final de la década de los veinte. La nueva propuesta, que en un principio se situó en la jornada de **cuarenta y cuatro horas** semanales (Congreso de la **Federación Sindical Internacional**, celebrado en Estocolmo, en 1930), será, finalmente, la de **cuarenta horas** semanales, llegándose a debatir en el seno de la **Organización Internacional del Trabajo**, cuya Conferencia General aprobó, el 4 junio 1935, el convenio **47**, en virtud del cual todo Estado miembro de la Organización que lo ratificase se declaraba a favor “del principio de la semana de cuarenta horas”.

En España, la Ley de jornada máxima legal de 1 julio 1931 continuó fijando la misma en las conocidas **ocho horas**, las cuales se vieron reducidas a **cuarenta y cuatro** semana-

les por la Ley de relaciones laborales de 1976. La promulgación del ET, en 1980, supondrá una nueva reducción, quedando establecida la referida jornada en **cuarenta y tres o cuarenta y dos horas** semanales, según que el horario fuese continuado o partido. Esta duración se modificará, poco tiempo después, por la Ley 4/1983, de 29 junio, que la situará en las **cuarenta horas** semanales, en las que se mantiene actualmente, tras la reforma de la legislación laboral de 1994 y la promulgación, en 1995, del TR del ET, que viene a coincidir, prácticamente, con la proliferación de movimientos demandando una nueva reducción **legal** del tiempo de trabajo, que llevaría a establecer la duración general de la jornada máxima ordinaria en **treinta y cinco horas** semanales.

Como en las ocasiones anteriores, esta reivindicación de una nueva intervención estatal en orden a la reducción de la jornada responde a un movimiento internacional, sin perjuicio de las peculiaridades que pueda tener en cada país. En cualquier caso, la complejidad de la cuestión impide que ésta pueda ser objeto de un tratamiento simplista. Son muchos los factores a tener en cuenta y sólo sopesando adecuadamente los mismos podrá llegarse a la discusión racional que debe preceder a una decisión sobre el particular. No creo que nadie pueda desconocer, a estas alturas, los beneficios y hasta la conveniencia de una reducción del tiempo de trabajo que comprenda la de la jornada. Sin embargo, queda todavía por establecer cuál debe ser el camino a seguir para alcanzar la referida reducción de modo tal que la misma cumpla sus objetivos de reparto del trabajo y mejora del bienestar de los trabajadores sin afectar negativamente a la competitividad de las empresas y al propio equilibrio de las economías nacionales, lo cual terminaría por volverse, más tarde o más temprano, contra el incremento del empleo que pretende conseguirse.

Planteado el problema en la forma indicada, el tratamiento jurídico que admite es limitado. Probablemente, el aspecto más relevante sea el relativo a la técnica más conveniente para hacer efectiva la reducción considerada, debiéndose valorar las ventajas e inconvenientes de realizarla por ley, dejarla íntegramente a la negociación colectiva o asignar a ésta una función **complementaria** en virtud de la cual el convenio colectivo deba proceder a establecer qué forma adoptará en su ámbito de aplicación la reducción de la jornada dispuesta por la norma estatal (por ejemplo, si tal reducción habrá de apreciarse en cómputo anual, semanal o diario; o si se hará a través de un aumento de la duración de las vacaciones). Sin embargo, esa vertiente jurídica del problema, que no está exenta de importancia, no alcanza la que corresponde a otros aspectos de índole económica, relacionados con la productividad y competitividad de nuestras empresas; se trata, en síntesis, de que la reducción contemplada no haga descender la primera y se produzca también, simultáneamente, con similar intensidad, en los países con cuyos productos y servicios compiten los productos y servicios españoles.

Es preciso, pues, que la reducción de la jornada se afronte con arreglo a unas bases que garanticen que aquélla, lejos de agudizar la crisis de empleo, contribuirá no ya a paliarla, sino a aumentar las posibilidades reales de ocupación de quienes carecen de un trabajo al

que dedicar parte de su tiempo. Ahora bien, ha de quedar claro que sobre, el proceso de definición de las aludidas bases, en el que nos encontramos actualmente, se alza la demanda social de la reducción, a la que debe darse cabal satisfacción dentro de un plazo razonable, so pena de agudización del problema del paro y amplia insatisfacción de quienes mantengan su empleo; esto último porque no cabe olvidar que la disminución de la jornada de los empleados, sobre la que opera el reparto del tiempo de trabajo, constituye una ventaja que razonablemente pretenden alcanzar aquéllos como justa participación en la que obtienen las empresas por el incesante y elevadísimo incremento de la productividad del trabajo derivado de la aplicación de las nuevas tecnologías, que provocan que los trabajadores produzcan lo mismo o más en mucho menos tiempo y con mayor beneficio para la empresa. Este hecho permite explicar algunas de las reducciones de jornada que se descubren en la negociación colectiva, en la que no es difícil encontrar convenios que han ido a una progresiva disminución del tiempo de trabajo, el cual se acerca cada vez más, cuando no las alcanza ya, a las treinta y cinco horas semanales.

Volviendo sobre la reducción de jornada a través de la negociación colectiva, la incentivación de su empleo como medida de reparto del trabajo constituye el objeto de algunos de los recientes pactos autonómicos sobre el empleo, como sucede en el anexo II (“Medidas para la reordenación del tiempo de trabajo y la creación de empleo en Galicia”) de los **Acuerdos sobre medidas para el crecimiento y el empleo en Galicia**, de julio 1998, donde la Junta de Galicia ha adquirido el compromiso de subvencionar la contratación indefinida de parados que suponga creación de empleo neto y que derive de acuerdos sectoriales o de empresa sobre reducción del tiempo de trabajo y de las horas extraordinarias o de la utilización del trabajo a tiempo parcial.

En fin, no cabe pasar por alto que la eventual reducción de la jornada máxima ordinaria a treinta y cinco horas semanales, aunque sea general, habrá de contar con las peculiaridades de ciertos sectores o actividades, que deberán quedar exceptuados de aquélla, igual que hoy lo están de la jornada de cuarenta horas.

2. Reacción frente a la concentración del empleo.

El segundo grupo de las medidas comentadas, también con reflejo en la regulación de las condiciones de trabajo, persigue la redistribución del volumen de empleo existente mediante técnicas que dificulten el acaparamiento de éste o que favorezcan el proceso inverso. Se incluye aquí la promoción de los contratos **a tiempo parcial** que, en rigor, no implican otra cosa que la realización de la prestación de trabajo con sujeción a una jornada inferior a la ordinaria en la actividad de que se trate o, si se prefiere, una forma atípica de jornada. La indicada promoción se viene produciendo desde la Ley 32/1984, de 2 agosto, de reforma del ET, que eliminó las iniciales restricciones subjetivas a la celebración de contratos a tiempo parcial, permitiendo que la misma pudiera llevarse a cabo con cualesquiera trabajadores. Tras el impulso dado a la figura por la Ley 11/1994, de 19 mayo, la última

manifestación de la promoción examinada la constituye el reciente RD Ley 15/1998, de 27 noviembre, fruto del Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad, de 13 de igual mes, suscrito por el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT. Pretende la modificación legal que introduce el citado RD Ley crear un marco normativo que incentive el recurso al trabajo a tiempo parcial “estable” como medida de fomento del empleo.

Ciertamente, el trabajo a tiempo parcial puede ajustarse a los intereses de determinados trabajadores, que no desean una ocupación a tiempo completo, incompatible con sus actividades extralaborales, como los estudios o la atención del hogar; para ellos aquél representa una excelente oportunidad de acceder al mercado de trabajo. Desde el punto de vista del empresario, puede servir para satisfacer algunas exigencias de la organización del trabajo, como, por ejemplo, la cobertura de los períodos de descanso de los trabajadores “ordinarios” que realicen su actividad en régimen de turnos. Por último, según ya indiqué, puede cumplir un papel al servicio de la política de empleo, como técnica de reparto de éste. Dicho papel, reiteradamente reconocido por el propio legislador, aparece con toda claridad en la particular modalidad de trabajo a tiempo parcial que constituye la asociación entre la denominada **jubilación parcial** y el **contrato de relevo**. De todas formas, la eficacia del contrato a tiempo parcial como técnica o instrumento de reparto del empleo va a depender de que no se convierta en un cauce hábil para la proliferación de las situaciones de pluriempleo; se daría entonces la paradoja de que algo pensado para paliar el acaparamiento del empleo estaría contribuyendo precisamente a ello.

Las restricciones al **pluriempleo** y a la realización de **horas extraordinarias** se inscriben también dentro del grupo de medidas aquí examinadas, dirigidas a evitar el acaparamiento del empleo. Las actuaciones en contra del **pluriempleo** tienen escaso reflejo en las normas estatales, hasta el punto de que sólo en el ámbito del personal al servicio de las Administraciones públicas encontramos una disposición con vocación clara de erradicar aquél; me refiero al art. 1º de la Ley 53/1984, de 26 diciembre, sobre incompatibilidades de dicho personal, incluido el laboral, que impide que éste pueda ocupar un “segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público”, salvo que el supuesto encaje en alguna de las excepciones expresamente admitidas, a la vez que sujeta a importantes restricciones la posibilidad de desarrollar una segunda actividad en el sector privado. Fuera del ámbito de la Administración, el pluriempleo no constitutivo de concurrencia desleal es lícito y está permitido, pudiendo eliminarse únicamente por acuerdo de ambas partes, mediante la estipulación del pacto de **exclusividad** o de **plena dedicación** (art. 21, nº 1, ET); o controlarse su desarrollo a través de mecanismos establecidos con tal objeto en las normas estatales y los convenios colectivos, tendentes a evitar que la segunda ocupación se realice al margen de las garantías dispensadas por el ordenamiento jurídico laboral o, lo que es igual, que entre en la esfera del trabajo “negro”. Tales mecanismos o medidas no sirven, sin embargo, para la reducción del pluriempleo que tenga lugar dentro de la legalidad. Con todo, sí se descubren compromisos en este sentido en algunos convenios colectivos, donde, se llega a estipular que no se celebrarán contratos de trabajo con personas pluriempleadas, que dis-

pongan ya de un trabajo a tiempo completo en otra empresa. Cláusulas de este tipo no dejan de plantear problemas de legalidad, por posible vulneración del art 17, núms. 2 y 3, ET; pero, aun admitida su legalidad, todavía quedaría por establecer su eficacia (posible nulidad del contrato de trabajo celebrado con el pluriempleado; posibilidad del trabajador de pluriemplearse una vez celebrado el contrato, etc.).

Por lo que respecta a las restricciones a la realización de **horas extraordinarias**, las mismas no suponen actualmente, en ningún caso, la prohibición o eliminación general de éstas, aunque el art. 35, nº. 2, párr. tercero, ET faculta al Gobierno para actuar en tal sentido (supresión), “por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, **para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso**”. Así las cosas, las aludidas restricciones se concretan, de un lado, en una sucesiva **reducción legal** del número máximo de horas extraordinarias que puede realizar cada trabajador, la cual arranca de la versión inicial del art. 35, nº 2, ET, que disminuyó ese número en relación con el contenido en el art. 23, nº 4, LRL, culminando, por hoy, en el RDley 1/1986, de 14 marzo, que procedió a dar una nueva redacción al citado precepto del ET, fijándose el número de referencia en **ochenta horas al año**, salvo para los trabajadores que realicen “una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa”, en cuyo caso “el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas”. La reducción expuesta ha de ponerse en conexión con las previsiones contenidas en los convenios colectivos, bastantes de los cuales, siguiendo las pautas establecidas en su día por acuerdos marco o interprofesionales (AMI, ANE, AI, AES): **1)** mantienen las horas “extraordinarias” debidas a **fuerza mayor** (“para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes”), que no se computan a efectos del número máximo antes señalado (art. 35, nº 3, ET). **2)** Mantienen las denominadas horas extraordinarias **estructurales** (“las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad”; art. 24, núm. 3, Regl. general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la seguridad social), pero éstas sólo en tanto en cuanto no puedan sustituirse acudiendo a nuevas contrataciones, señaladamente de duración determinada o a tiempo parcial. Y **3)** introducen compromisos en orden a la supresión de las denominadas horas extraordinarias **habituales**, que vienen a suponer una ampliación de la jornada que no responde a un volumen de trabajo anormal o imprevisible.

Últimamente, el **Acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva**, de abril 1997, tras recordar algo a estas alturas por todos conocido, “que la realización de horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias perjudica claramente la creación de empleo en una situación de paro como la actual”, insiste nuevamente sobre la reducción de las mismas, pero precisando que tal reducción “debe llevarse a cabo a través de **convenios colectivos nacionales**”, lo que, sin duda, obedece al propósito de procurar que aquella tenga la mayor amplitud posible y pueda proyectarse sobre la totalidad del sector al que extienda su

ámbito de aplicación el convenio colectivo nacional de que se trate, que podría imponer o trasladar la observancia de la reducción, pues, a cualesquiera convenios de ámbito inferior que se negocien en tal sector. A esos convenios de ámbito inferior se remite, por otro lado, el establecimiento de medidas alternativas a la realización de horas extraordinarias “que contribuyan a **hacerlas innecesarias**”; evidentemente, entre las aludidas medidas alternativas figura la sustitución de las horas extraordinarias por la contratación de nuevos trabajadores sometidos, por ejemplo, a un trabajo a tiempo parcial. Semejante sustitución es postulada expresamente por el **Plan de acción para el empleo del Reino de España**, de abril 1998, donde el Gobierno de la Nación manifiesta el propósito de impulsar la reducción de las horas extraordinarias y la conveniencia de “facilitar la conversión de las horas extraordinarias en contratos de trabajo estables a tiempo parcial, a través de la negociación colectiva” (Pilar III, directriz 14). La subvención a la sustitución negociada de las horas extraordinarias por la contratación indefinida de parados constituye, según se indicó *supra* (ap. III, 1), un compromiso de la Junta de Galicia contenido en el anexo II de los **Acuerdos sobre medidas para el crecimiento y el empleo en Galicia**.

Además de las restricciones cuantitativas a la realización de horas extraordinarias, existen también otras de naturaleza económica, centradas en el **encarecimiento** de éstas tendente a desincentivar el recurso a ellas. Cabría pensar en la sujeción legal de las horas extraordinarias a **recargos salariales**, suprimidos por la reforma de 1994, aunque la misma no cerró la posibilidad de pactarlos por convenio colectivo o en el contrato de trabajo (art. 35, nº 1, ET); sin embargo, la medida no se ha mostrado eficaz, durante su vigencia, para conseguir la reducción del uso de las horas extraordinarias y condujo, con frecuencia, al efecto contrario, al animar a los trabajadores a impulsar y aceptar su realización, ante la expectativa de obtener un aumento notable de sus ingresos. Más apropiadas se muestran las medidas adoptadas en relación con la **cotización** a la seguridad social, que se ha ido endureciendo progresivamente, a lo largo de un proceso que arranca de una situación donde sólo se cotizaba por horas extraordinarias a efectos de contingencias profesionales. A partir de ahí, se descubren en dicho proceso las siguientes fases:

1) Sujeción de la retribución de las horas extraordinarias a una cotización adicional sometida a un tipo **inferior** al ordinario (el 14 por ciento frente al 34’3 por ciento; art. 4º, nº. 1, RD 82/1979, de 19 enero, sobre bases y tipos de cotización durante 1979).

2) Mantenimiento de ese tipo inferior sólo para la cotización adicional por las horas extraordinarias **estructurales** y las debidas a **fuerza mayor** y sujeción de las **habituales** a un tipo **superior** que llegase a coincidir con el ordinario o general (RD 1858/1981, de 20 agosto).

3) Equiparación entre ese tipo superior fijado en el veinticuatro por ciento por el RD 1858/1981, y el ordinario.

4) Aplicación del indicado tipo ordinario también a la cotización adicional por horas extraordinarias **estructurales** que superen el tope máximo de las ochenta horas establecido en el art. 35, nº 2, ET (art. 111 LGSS, en redacción dada por la Ley 13/1996, de 30 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

Y 5) aplicación del tipo reducido Sólo a la cotización adicional por horas extraordinarias por **fuerza mayor** y sujeción de la correspondiente a cualesquiera otras, **habituales** o **estructurales**, al tipo ordinario o general. Este último paso, que supone la supresión del trato favorable que todavía se dispensaba a ciertas horas extraordinarias **estructurales**, fue dado por la Ley 65/1997, de 30 diciembre, de presupuestos generales del Estado para 1998 (art.89).

Reténgase, por lo demás, que la cotización adicional comentada no es computable a efectos de la determinación de la base reguladora de las prestaciones. En el caso de la protección por desempleo, aunque la correspondiente base de cotización incluye la retribución de las horas extraordinarias, esta debe deducirse en el momento del cálculo de la base reguladora de la prestación (art. 211 LGSS, en redacción dada por la Ley 66/1997, de 30 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

3. Reducción de la vida activa.

A pesar de las sucesivas reducciones de jornada y aumento de las vacaciones, el tiempo que las personas dedican durante su vida al trabajo no ha dejado de crecer, en términos globales, como consecuencia del aumento de las expectativas de vida, acabándose por convertir en un factor que agudiza la crisis de empleo y sobre el que cabe actuar para disminuir o invertir su efecto sobre el volumen de empleo disponible. Desde esta perspectiva, la **elevación** de la **edad mínima de admisión al trabajo**, que constituye una de las medidas utilizables para conseguir el indicado propósito, no ha conocido en España nuevas manifestaciones desde 1976, que fue cuando la LRL (art. 6º, nº 1) procedió a fijar aquella en **dieciséis años** (con anterioridad **quince**, como consecuencia de la ratificación por España, en 1971, de los convenios de la OIT núms. 58, 59 y 60), a implantar gradualmente. Con la entrada en vigor del ET, tal implantación adquirió plenitud y alcance general (art. 6º, nº 1), sin perjuicio del mantenimiento de la excepción relativa a la posible intervención de los menores en espectáculos públicos.

Mayor relieve e intensidad tienen las actuaciones llevadas a cabo en relación con el establecimiento de **jubilaciones forzosas** y la **incentivación** de las **voluntarias** anticipadas. Una vez declarado inconstitucional el establecimiento legal e **incondicionado** de los sesenta y nueve años como edad máxima para trabajar, que contenía originariamente la disposición adicional quinta ET (STC 22/1981, de 2 julio), las reducciones de la vida activa interviniendo sobre la jubilación se han desarrollado en el plano de la negociación colectiva y los acuerdos individuales. Se han celebrado y prosiguen celebrándose convenios colec-

tivos estableciendo edades de jubilación forzosa; se trata de una posibilidad prevista legalmente (primero, en el párrafo segundo de la versión inicial de la disposición adicional quinta ET; actualmente, en el párrafo tercero de la disposición adicional décima del Texto refundido de éste) y de constitucionalidad reiteradamente proclamada por el propio TC. (entre otras, sts. 58/1985, de 30 abril; 95/1985, de 29 julio; y 111 a 136/1985, ambas incluidas, de 11 octubre). Asimismo, no son infrecuentes los que conceden ventajas económicas a aquellos trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente, esto es, con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria fijada en el correspondiente régimen de la seguridad social. Las actuaciones en la materia han tenido, incluso, reflejo en algún acuerdo tripartito, concretamente en el ANE (punto **IV.3**), origen de la reforma legal consistente en la reducción en un año de la edad ordinaria de jubilación cuando los trabajadores jubilados se sustituyan por desempleados (RD Ley 14/1981, de 20 agosto; RD 2705/1981, de 19 octubre). La medida se encuentra actualmente regulada por el RD 1194/1985, de 17 julio, que amplía su juego al permitir que las nuevas contrataciones puedan celebrarse utilizando cualquiera de las modalidades de contrato existentes, salvo el contrato a tiempo parcial y el eventual por circunstancias de la producción, así como con cualesquiera trabajadores inscritos como desempleados en la correspondiente oficina de empleo (art. 3º, nº 1). No obstante, a pesar del respaldo con que cuenta aquélla en la negociación colectiva, lo cierto es que han sido escasísimas, por no decir irrelevantes, las contrataciones realizadas en su virtud, lo que pone en entredicho su eficacia como instrumento de reparto del empleo dirigido, no ya a elevar, sino a mantener los niveles de ocupación.

Abreviaturas: AES (Acuerdo económico y social, de 9 de octubre de 1984), AI (Acuerdo interconfederal, de 15 de febrero de 1983), AMI (Acuerdo marco interconfederal para la negociación colectiva, de 5 de enero de 1980), ANE (Acuerdo nacional sobre empleo, de 9 de junio de 1981), ET (Estatuto de los trabajadores), LGSS (Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio), LRL (Ley 16/1976, de 8 de abril, de relaciones laborales), OIT (Organización internacional del Trabajo), TC (Tribunal Constitucional)