

TIEMPO DE TRABAJO

Joaquín García Murcia

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Oviedo

Sumario: 1. Ideas recurrentes y conceptos al uso. 2. Intereses subyacentes en la regulación del tiempo de trabajo. 3. La noción de tiempo de trabajo y sus implicaciones sociales. 4. Escala de valores y gestión individual del tiempo de trabajo. 5. Competencias de regulación de los tiempos de trabajo. 6. El marco comunitario y su transposición a la legislación nacional. 7. El papel de la negociación colectiva en la regulación de los tiempos de trabajo. Nota bibliográfica

El Libro Verde, puesto en circulación por la Comisión de las Comunidades Europeas en el año 2006 con el objetivo de *“Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”*, da por hecho que el tiempo de trabajo constituye uno de los elementos centrales en el proceso de adaptación de la legislación laboral a los cambios económicos y sociales que se registran en los momentos actuales, pero apenas se detiene en su consideración: ni en los problemas que puede plantear una eventual reordenación de los tiempos de trabajo, ni en las orientaciones que a tal efecto se debieran seguir o aplicar. Tan sólo hace una llamada de atención sobre las “dificultades persistentes” —que tal vez sean sobre todo dificultades económicas y políticas— para encontrar una regulación comunitaria que combine adecuadamente los objetivos de flexibilidad y seguridad, a lo que se añade, al igual que ocurre respecto de otros muchos temas de los que trata dicho documento, un par de preguntas para la reflexión y el debate. La primera es la siguiente: ¿cómo se pueden modificar las obligaciones mínimas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo para conseguir mayores dosis de flexibilidad y seguridad? La segunda, por su parte, tiene el siguiente tenor: ¿qué aspectos organizativos del tiempo de trabajo debería abordar prioritariamente la Comunidad?

Estas dos cuestiones, que en el Libro Verde se formulan sin mayores aditamentos, y que tampoco han tenido mayor desarrollo en los

documentos que se han ido elaborando con posterioridad en el seno de la propia Comunidad en relación con estos temas, pueden servir desde luego para orientar nuestro discurso, pero en las páginas que siguen serán acompañadas, en todo caso, de algunas otras consideraciones con las que se pretende abarcar un horizonte un poco más amplio. Queremos hablar, en particular, de las ideas e intereses subyacentes en la regulación del tiempo de trabajo, de las implicaciones sociales de dicha regulación, y de los márgenes que pueden o suelen dejarse para la gestión individualizada de una cuestión tan importante para las personas. También queremos acercarnos al sistema de distribución de competencias reguladoras en esta materia, en la que hoy en día no sólo se ven implicados los poderes públicos nacionales y los agentes sociales, sino también, como hemos podido ver, los propios órganos de gobierno de las Comunidades Europeas. Con ese repaso tal vez tengamos algún elemento de juicio más perfilado para reflexionar y opinar sobre todas y cada una de aquellas cuestiones.

1. IDEAS RECURRENTE Y CONCEPTOS AL USO

Como también ha sucedido con otros muchos aspectos de la prestación de servicios en régimen asalariado, durante muchas décadas la reflexión intelectual y la regulación efectiva del

tiempo de trabajo respondieron a unas pautas bastante simples, con un sentido aparentemente unívoco y lineal. Se partía, desde luego, de una jornada de trabajo excesiva y desproporcionada, y se buscaba antes que otra cosa una protección mínima para el trabajador, siquiera fuese para dejar a salvo su dignidad como persona. A esa situación histórica y a todo ese cuerpo de ideas responde la institución clásica de la jornada máxima de trabajo, en la que a fin de cuentas quedaba compendiada, en esos estadios iniciales de la legislación laboral, toda la problemática relativa al tiempo de trabajo. La fórmula de ocho horas de trabajo al día, con otras ocho horas de descanso y otras tantas para el ocio o las necesidades vitales (ocho por tres), resumía de forma muy gráfica el horizonte de las reivindicaciones obreras, al mismo tiempo que reflejaba, en este terreno particular, el grado de intervención que los poderes públicos consideraban oportuno en un campo de juego en el que la voz cantante seguía estando en manos de las libertades de iniciativa económica.

Hoy en día las cosas han cambiado profundamente. La institución de la jornada máxima de trabajo (el establecimiento de una “condición mínima” de trabajo en este terreno, en definitiva) sigue teniendo sentido y acomodo en el sistema actual, por supuesto. Pero ni la realidad parece tan uniforme como en aquellos otros tiempos ni las preferencias o pareceres son tan unívocos, entre otras cosas, tal vez, porque tanto el contexto económico y social como la escala de valores imperantes, son completamente distintos. La jornada máxima, siendo necesaria, ya no es suficiente. Hasta el punto de que, a diferencia de lo que pudo pensarse hasta hace unos lustros, parece difundirse la idea de que ya no es posible una progresión ilimitada en la reducción del tiempo de trabajo y de que, por el contrario, hay actividades en las que se requiere una dedicación continuada de cierta duración, incluso superior a los moldes habituales. Junto a los tiempos máximos de trabajo, así pues, parece abrirse paso la noción de “tiempos mínimos” o tiempos de necesaria dedicación, sin los que la correspondiente

organización productiva no podría funcionar adecuadamente. La idea, como es natural, tiene su principal arraigo en las actividades de prestación de servicios de interés social o necesidad pública (como la asistencia sanitaria, por poner el ejemplo más evidente), pero da toda la impresión de que puede expandirse a otros campos de la economía y la producción.

En cualquier caso, no es ésta seguramente la pauta de mayor trascendencia en este debate, sin perjuicio de que su impacto social sea de gran envergadura, como es fácil de imaginar. Otra idea ya muy asentada, y quizá menos expuesta a la impugnación o el rechazo, es la de “irregularidad” en el tiempo de trabajo. No estamos ya en el terreno de la duración del tiempo de trabajo, que no tiene por qué variar en términos globales, sino en el terreno de su distribución. Frente a la regularidad de la jornada de trabajo, típica en apariencia de los modos de producción predominantes en la economía que ha dado en llamarse fondista, en los últimos tiempos ha irrumpido con fuerza la idea de distribución irregular de la jornada, que permite en mayor medida ajustar el tiempo de trabajo a las necesidades productivas de cada momento, y que en hipótesis también propicia una mejor acomodación del tiempo de trabajo a las necesidades o decisiones vitales del propio trabajador. La irregularidad en la distribución del tiempo de trabajo aparece ya, por lo tanto, como un factor pleno de flexibilidad, en sentido empresarial pero puede que también en otros sentidos. La irregularidad, por lo demás, no se enfrenta a la idea de jornada máxima, aunque también es verdad que los “picos” de actividad supondrán normalmente la superación formal de los límites ordinarios, sin perjuicio de su oportuna compensación con tiempo de descanso en un momento posterior, dentro de los plazos pertinentes.

Una tercera pauta moderna es, por lo demás, la flexibilidad propiamente dicha. Si en la tradición habitual el tiempo de trabajo se ha acomodado a unos horarios fijos, por no decir rígidos, en las últimas décadas se viene hablando, cada vez con mayor insistencia, de horario móvil, flexible o variable, acomodado en ma-

yor medida a las pautas o necesidades extralaborales de la persona. Nótese que se trata de un campo de juego distinto: ni está en juego la duración del tiempo de trabajo ni se discute aquí acerca de su distribución. La cuestión se ciñe, sencillamente, a las horas de entrada, estancia y salida del trabajo, sobre las que, como es fácil de entender, pueden hacerse en hipótesis muchas combinaciones: entrada fija y salida variable, entrada variable y salida fija, tiempos fijos de presencia combinados con tiempos variables, etc. Tales horarios pueden fijarse a su vez con mayor o menor margen de actuación: a entera discreción del trabajador en su grado máximo, o dentro de unos parámetros horarios más o menos holgados en su grado más liviano y quizá más practicable. La variabilidad o flexibilidad horaria puede tener, por lo demás, carácter estable o carácter coyuntural: para toda la vida del contrato, para trabajos de temporada o para un determinado periodo del año.

Una última idea vale la pena poner de relieve. Hasta no hace mucho tiempo, y todavía en un contexto de aparente avance en la mejora de las condiciones de trabajo, circulaba la expectativa de una reducción progresiva del tiempo de trabajo por la incidencia, no ya de los tradicionales motores de cambio (reivindicaciones obreras, medidas de presión, creciente nivel económico, etc.), sino de otros factores de nueva generación, entre los que ahora conviene destacar dos. El primero de ellos tenía que ver con el progreso tecnológico, y se fundaba en el entendimiento de que la introducción de mayores y mejores medios técnicos en el sistema de producción llevaría consigo, de manera prácticamente automática e inevitable, una reducción considerable del tiempo que la persona debía dedicar al trabajo; en el fondo de todo ello latía la esperanza, algo mítica y legendaria, de la sustitución del hombre por la máquina. El segundo factor conectaba más bien con el orden de valores imperante, y se sustentaba sobre una especie de ánimo altruista que llevaba a pensar que la reducción del tiempo de trabajo podía ser un buen medio para procurar empleo a los que, por las limita-

ciones del propio sistema, no eran capaces de encontrarlo; se trataba, como es fácil de advertir, de la conocida tesis del reparto del trabajo, tan socorrida en aquellas momentos, al menos retóricamente, como abandonada en la actualidad, seguramente por su escaso fundamento científico y por sus evidentes dificultades prácticas. Ninguno de esos factores, en todo caso, pudo empujar con éxito en aquella pretendida dirección; más bien cabe decir, aunque nadie pudiera imaginarlo, que a la altura de nuestros días se ha invertido el discurso tradicional, con la práctica desaparición de aquel lema clásico, poco menos que irrenunciable, de la progresiva reducción del tiempo de trabajo. Una inesperada sorpresa, ciertamente.

2. INTERESES SUBYACENTES EN LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

También en el plano de los intereses subyacentes las cosas pueden haber cambiado, aunque quizá no en tanta medida. En la regulación del tiempo de trabajo, como en otros muchos aspectos de las relaciones laborales, confluyen intereses de muy distinto signo. Probablemente el primero de ellos sea el interés de las personas que trabajan, que mediante la fijación legal de jornadas máximas de trabajo han podido sustraerse, salvo casos de trabajo ilegal o clandestino, a las prácticas de sobreexplotación que desgraciadamente parecían habituales en las primeras décadas de la revolución industrial. En realidad, la llamada a la intervención pública en la ordenación del tiempo de trabajo ha sido concebida siempre desde esta perspectiva, como medio para poner fin a un estadio de predominio absoluto de la autonomía de la voluntad que tuvo entre sus consecuencias más perniciosas la subordinación más absoluta del trabajador a la empresa. Bien es verdad que con el paso del tiempo el interés del trabajador ha ido demandando asimismo otro tipo de respuestas legales, más allá de la mera limitación del tiempo de trabajo. Cabe pensar razonablemente, en efecto, que el trabajador también

tiene interés en la flexibilización del tiempo de trabajo, no sólo para dulcificar unas exigencias que generalmente son causa de incomodidad (la hora de entrada al trabajo), sino también para compatibilizar mejor su dedicación al trabajo con otros quehaceres (familiares, por ejemplo), o con sus expectativas personales (formación, ocio, etc.). Así pues, la distribución irregular del tiempo de trabajo, o los horarios flexibles, pueden ser para el trabajador objetivos apetecibles.

Naturalmente, en la ordenación del tiempo de trabajo también está presente el interés de la empresa. Por lo pronto, sin un tiempo mínimo de dedicación al trabajo no hay productividad posible, y eso es de alguna manera lo que trata de preservar la ley, aun de forma implícita o inconfesada: la reducción del tiempo de trabajo nunca podrá llegar al extremo de impedir o perjudicar la producción. En apariencia no se requieren aquí mayores explicaciones, pero téngase en cuenta en todo caso que la determinación del tiempo de trabajo siempre ha venido acompañada, dentro de la legislación laboral, de unos deberes básicos que tratan de garantizar la productividad y el rendimiento; téngase en cuenta, asimismo, que los procesos de reducción progresiva del tiempo de trabajo siempre han estado condicionados desde la parte patronal al mantenimiento o incluso al incremento de la productividad. De cualquier modo, el interés empresarial aflora mejor en otras dimensiones del tiempo de trabajo. La flexibilidad es con toda seguridad el exponente más acabado de ello, hasta el punto de que bien podría decirse que de la flexibilidad ha hecho bandera la empresa en este terreno, sobre todo en su manifestación de distribución irregular de la jornada de trabajo. Las fórmulas para alcanzar ese propósito son muy variadas, pero a la postre siempre se trata de encontrar el ajuste más preciso entre los tiempos de trabajo efectivo y las necesidades de la producción en cada momento.

Cabe hablar, en fin, de un interés general en la ordenación del tiempo de trabajo, que a su vez contiene muy diversas perspectivas. La limitación de la jornada de trabajo ya respon-

de, en sí misma, a dicho interés general, dado que sin esa clase de intervención legal quedan seriamente amenazados bienes tan importantes como la paz, la convivencia o el progreso social; hasta el sistema económico y productivo podría resentirse, cuando menos a largo plazo, con una dejación absoluta de los tiempos de trabajo en manos de la autonomía individual. Pero hay dimensiones del interés general mucho más modernas, y no menos importantes. Una de ellas, muy a la orden del día, es la conciliación de la vida laboral y familiar, que muchas veces actúa como base necesaria para la incorporación al trabajo de un importante sector de la población y que al fin y al cabo conecta con una nueva forma de organización social. Otra es la adaptación de la actividad de producción a su contexto, ya sea para que la empresa funcione adecuadamente, ya sea para que quede preservada la seguridad y salud del trabajador, ya sea, en fin, para que los consumidores y usuarios tengan acceso garantizado al correspondiente mercado de bienes y servicios. Otra puede ser, en fin, la coordinación de los tiempos de trabajo con los tiempos de la actividad social, para una mejor ordenación de la vida ciudadana.

Vemos, pues, que difícilmente puede abordarse el tiempo de trabajo desde una perspectiva unilateral o “de clase”. Tal vez en un primer momento las cosas fueran más simples, o al menos puede que así nos lo cuente la historia. Pero en los momentos actuales no caben argumentos simplistas. Cabe pensar incluso que la idea de trabajar más puede responder a un interés particular de la persona que trabaja. Piénsese, sin ir más lejos, en el tiempo extraordinario de trabajo, que en muchas ocasiones subsiste por su rentabilidad económica para el trabajador (o para su núcleo familiar). Es más: en una sociedad que descansa en mayor medida en la autonomía y capacidad de autoorganización de sus individuos, e incluso en el valor de la dignidad de la persona, puede tener mayor cabida la existencia de márgenes suficientes para una eventual ampliación del tiempo de trabajo. Todo depende de los fines, las formas y los procedimientos. En un pacto

libre de abusos y coacciones no tiene por qué ser problemático el compromiso de prolongar el tiempo de dedicación al trabajo, y menos aún debe parecerlo en un contexto de negociación colectiva fuerte y exigente, en la que los tiempos de prolongación o ampliación tengan contrapartidas de verdadero valor para quienes trabajan. Se está hablando, por supuesto, de márgenes de actuación dentro de un marco legal suficientemente garantista de los intereses en juego, no de la autonomía como única fuente de regulación, ni mucho menos de un contexto libre de toda regla o carente de los principios más elementales de la sana convivencia.

3. LA NOCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES SOCIALES

El trabajo es un medio para la satisfacción de necesidades vitales y sociales: desde una perspectiva individual (y si acaso familiar), el trabajo es ante todo un medio de allegar recursos para la propia subsistencia; desde una perspectiva social, es una especie de aportación a la comunidad para atender sus demandas y necesidades. En todo caso, son muchas las formas posibles de trabajo, y también es variable, por ello mismo, la noción de “tiempo de trabajo”. Si bien se mira, la determinación o medida del tiempo de trabajo cobra su más estricto sentido en relación con el trabajo asalariado, es decir, el trabajo que se presta para otro bajo su poder de organización y dirección. En otras formas de trabajo el “tiempo” adquiere una fisonomía bien distinta, básicamente porque, aunque sólo sea en línea de principios, queda en manos de la propia persona que trabaja: es el trabajador el que cuantifica su dedicación temporal al trabajo, el que fija sus horarios y el que, a la postre, se mantiene como “dueño” de su tiempo. En ambos casos podría hablarse de una especie de compulsión o “condena” al trabajo (en cuanto actividad necesaria para vivir), en ambos casos pueden aflorar situaciones de dedicación excesiva o sobrehumana

(por autoexigencia o por imposición externa), y en ambos casos el tiempo de trabajo tendría evidentes implicaciones sociales, pero, aun así, las necesidades de atención y los problemas de regulación son muy distintos en cada uno de esos supuestos.

En el trabajo asalariado el tiempo de trabajo se convierte en problema social precisamente por la nota de subordinación que irremediablemente le acompaña, sin perjuicio de que también pudiera serlo por alguna otra razón más mediata o indirecta. En efecto, si en algún momento se ha hablado de “cuestión social” en relación con el tiempo de trabajo ha sido, desde luego, con referencia al trabajo asalariado, por las condiciones de sobreexplotación que se vivieron históricamente en las industrias y fábricas, afortunadamente superadas, aunque puede que no del todo erradicadas, bien es cierto que, en su caso, bajo nueva faz o con distinta presentación. En ese contexto, el calificativo “social” aludía naturalmente al riesgo que para la convivencia y estabilidad social podía entrañar el mantenimiento de unas condiciones insostenibles para un sector de la población que ya empezaba a tener una importancia creciente en el concierto social; la atención a la cuestión social era ante todo un expediente de carácter preventivo y “sanitario”, para evitar el descontento y un muy probable estallido social.

Pero no es ésta la única implicación social del tiempo de trabajo, ni siquiera la más inmediata. Curiosamente, el impacto más directo y evidente del tiempo de trabajo en la vida social no se sitúa en el trabajo asalariado, sino en el trabajo autónomo o por cuenta propia, por la sencilla razón de que si el tiempo de dedicación al trabajo por parte de quienes componen este otro sector de la sociedad no fuera suficiente se provocaría a no dudarlo un riesgo cierto de insatisfacción de las necesidades sociales. De ahí que para determinadas profesiones haya sido necesaria la exigencia legal de unos mínimos tiempos de actividad o presencia (farmacias, taxis, etc.), y de ahí también que cuando se paralizan actividades por cuenta propia como medida de conflicto o como forma de presión

a los poderes públicos (como sucede de vez en cuando en ciertos sectores), se origine siempre una situación delicada de abastecimiento o atención social. En el fondo de toda esa problemática social hay ciertamente un problema de tiempo de trabajo o tiempo de actividad: un tiempo que la sociedad demanda o necesita, y que quienes aportan los correspondientes bienes o servicios deja de prestarle, aunque sea momentáneamente.

Como ya se ha dicho, este efecto social del tiempo de trabajo es menos perceptible en el trabajo asalariado, aunque ello no quiere decir que no lo tenga. El factor diferencial se encuentra aquí, por decirlo así, en la nota de ajenidad, en la medida en que el trabajador asalariado no aporta directamente su producción al mercado, sino que lo hace a través de una organización ajena, cual es la empresa. Es a la empresa, por ello mismo, a la que de alguna forma la sociedad demanda una dedicación suficiente, que la organización empresarial habrá de traducir en tiempo de trabajo de sus empleados. Obviamente, la empresa suele moverse y organizarse de acuerdo con otros muchos resortes y propósitos (como el beneficio o la rentabilidad económica, señaladamente), pero en el trasfondo de todo ello también cabe advertir esa otra faceta social. Faceta que cabe apreciar de manera mucho más fácil no sólo cuando la empresa reduce o paraliza su actividad por causas a ella imputables, sino también cuando se convocan paros o huelgas por parte de su personal, que, como es suficientemente sabido, incrementan exponencialmente su envergadura y su capacidad de presión cuando sus consecuencias se dejan notar no ya en el ámbito interno de la organización productiva sino más bien en el ámbito de los consumidores o usuarios del correspondiente bien o servicio.

El tiempo de trabajo, en consecuencia, tiene un impacto social innegable; a la postre, y en tanto la persona no pueda ser sustituida del todo por la tecnología, el tiempo de trabajo es y seguirá siendo el motor de la sociedad. Lo es desde el punto de vista de atención y

satisfacción de sus necesidades, pero también desde la perspectiva de la propia organización social. Poca reflexión es necesaria, en efecto, para advertir que del tiempo de prestación o realización del trabajo dependen multitud de variables de la vida social, y que, del mismo modo, muchas facetas de la vida social requieren la oportuna acomodación de los tiempos de trabajo. De ahí que suela hablarse con frecuencia de tiempos de trabajo y “tiempos de la ciudad”, para poner de relieve que el pulso vital y ciudadano tiene mucho que ver con el tiempo de trabajo. Los horarios de trabajo condicionan la hora de muchas otras actividades, y viceversa. Todo ello influye, como es natural, en las posibilidades de ordenación “racional” de los tiempos de trabajo. Dentro de cada empresa u organización productiva caben en hipótesis muchas opciones, pero a la hora de la verdad son muchos y muy variados los condicionantes sociales. En realidad, hay una dependencia mutua entre la realidad productiva y la realidad social a la hora de fijar los tiempos de actividad y los horarios de trabajo.

A fin de cuentas, de todos esos condicionantes (del ritmo ciudadano y de las exigencias de atención de la propia sociedad) dependen en gran medida los márgenes disponibles para una ordenación racional de los tiempos de trabajo, en prácticamente todas sus manifestaciones. Sin despreciar la importancia de otros criterios y valores (el bienestar, la tecnología, la dignidad de la persona, etc.), son esos factores, en efecto, los que van a permitir o no mayores avances en la reducción de los tiempos de trabajo, los que van a influir en su distribución, o los que van a forzar, en su caso, excepciones a las reglas generales. Son esos factores, asimismo, los que van a calibrar las posibilidades reales de conciliación de la vida laboral y familiar, o de adaptación de los tiempos de trabajo a las características o las preferencias personales. Las decisiones concretas tal vez puedan tomarse a escala reducida (la empresa, el sector, hasta la propia persona), pero nunca podrán abstraerse de ese contexto general ni de esas exigencias sociales.

4. ESCALA DE VALORES Y GESTIÓN INDIVIDUAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

En una perspectiva meramente individual, el trabajo más parece una necesidad u obligación que una apetencia o deseo, aunque su valoración puede ser muy relativa o variada. En principio el hecho de trabajar no parece que sea un valor en sí mismo, sino más bien una muestra de necesidad, de que no se puede vivir de otra forma. Sin embargo, es innegable también que el trabajo puede proporcionar aprecio y prestigio social, así como autoestima y satisfacciones personales. En toda ocasión de trabajo puede estar presente esa doble cara: la pena o el sufrimiento por un lado, la gratificación por otro. Pues bien, una y otra cara tienen su correspondiente traducción al tiempo de trabajo, de tal forma que cabe pensar, en buena lógica, que si en el trabajo predomina el factor de necesidad o penuria el tiempo de dedicación tenderá a limitarse, mientras que si por el contrario prevalece el factor de satisfacción o prestigio tenderá a extenderse o dilatarse, siempre desde la mera perspectiva individual.

El problema estriba, no obstante, en el tipo de trabajo. En el trabajo asalariado hay en realidad pocas opciones y escasos márgenes para que el trabajador maneje a su criterio el tiempo de trabajo. Son muchas, desde luego, las modalidades posibles de trabajo asalariado, pero en todas ellas rige la consabida subordinación a los poderes de organización y dirección de otra persona, con la consiguiente reducción, o incluso eliminación, del espacio “vital” del trabajador. Prescindiendo ahora de trabajos tan singulares como el de alta dirección, tan sólo en aquellas prestaciones de servicios que, aun manteniendo las notas de ajenidad y dependencia, se realizan en ámbitos externos a la organización material de la empresa (como la representación mercantil, el trabajo a domicilio o el teletrabajo), cabría hablar de cierta disponibilidad respecto de los tiempos de trabajo. En verdad, el contexto del contrato de trabajo ofrece escaso margen para la “gestión”

individualizada del tiempo de trabajo: siempre cabe una reducción particularizada del tiempo de trabajo, pero no es una posibilidad que esté al alcance de todo el mundo; cabe eventualmente un pacto de ampliación del tiempo de trabajo (mediante horas extraordinarias u horas complementarias, principalmente), pero las limitaciones legales al respecto son de gran envergadura, y la resistencia sindical suele ser encarnizada, en todo caso; cabría, en fin, una distribución más “personalizada”, pero no siempre se dan condiciones prácticas adecuadas para ello, aparte de requerirse una voluntad concorde de la empresa.

Hay que insistir, pues, en que las posibilidades de gestión individual del tiempo de trabajo son reducidas, aun cuando tal cuestión se contemple de una manera más general. Ciertamente, la persona que vive de su trabajo tiene en su mano elegir entre trabajo asalariado o trabajo autónomo, a sabiendas de que el grado de “libertad” que cada uno de ellos confiere en este sentido es bien distinto, pero a la hora de la verdad ese tipo de decisiones se ve mediado por otros muchos factores (posibilidades reales de colocación, riesgo económico, rentabilidad, estabilidad, etc.). Dentro del trabajo asalariado, cabe elegir entre trabajo a tiempo completo (la jornada habitual u ordinaria en la actividad de que se trate) o trabajo a tiempo parcial, pero es evidente que esta otra opción también está condicionada por un factor muy importante, cual es la diferencia de compensación económica que suele existir entre una y otra modalidad. Cabe en hipótesis la elección del tipo de jornada (partida o continuada), o el tipo de horario (rígido o flexible), o incluso el régimen horario (a gusto del trabajador), pero no siempre existen posibilidades reales para hacerlo, pues todo ello depende muy directamente de la forma de organización del trabajo implantada por la empresa. Cabe también una opción particular u ocasional por la jornada reducida, pero su respaldo normativo está limitado a ciertos supuestos (cuidado de familiares, sobre todo).

No estamos hablando, así pues, de derechos o facultades del trabajador, sino de me-

ras posibilidades teóricas que brinda el sistema productivo, y que pueden tener más o menos apoyo en el correspondiente orden normativo. Las grandes opciones (tipo de trabajo, tipo de contrato) están condicionadas sobre todo por factores económicos, profesionales o sociales (rentabilidad, seguridad, riesgo, etc.), aunque también personales o familiares (comodidad, convivencia, etc.). Las opciones más particulares (tipo de jornada, redistribución o reducción ocasional de la jornada, etc.) suelen contar a su vez con alguna ayuda normativa, como sucede hoy en día cuando se trata de atender a la familia. En todo caso, la gestión del tiempo de trabajo sigue siendo ante todo una cuestión básicamente “institucional”, en la que tiene mucho que decir la empresa y en la que hay poco espacio para las decisiones o apetencias del trabajador. Desde esta perspectiva, podría hablarse si acaso de una gestión “colectiva” del tiempo de trabajo, encomendada a la representación profesional de los trabajadores y puesta en práctica a través de las técnicas de negociación o participación. El acuerdo colectivo, en efecto, puede jugar un buen papel en este contexto.

5. COMPETENCIAS DE REGULACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

Cuestión crucial, por lo tanto, es la relativa a las competencias de regulación del tiempo de trabajo. Es claro, de entrada, que deben reconocerse competencias en este terreno tanto a los poderes públicos como a la autonomía privada, precisamente por esa multitud de intereses que están en la base de dicha regulación. Sin intervención pública difícilmente se preservaría el interés general, y difícilmente se alcanzaría el adecuado equilibrio entre las partes contendientes en el mercado de trabajo, y sin la presencia de la autonomía privada raramente se lograría una regulación acorde con los intereses de esas partes y adaptada a las necesidades de cada sector o ámbito de la producción. Cabe imaginar en hipótesis sistemas

que giren en exclusiva alrededor de la intervención pública o en torno a la autonomía privada (autonomía colectiva, señaladamente), y es posible también identificar experiencias reales en ese sentido. Pero no dejan de ser situaciones anómalas o muy particulares, reconducibles en todo caso a países o momentos históricos con un sesgo político o ideológico muy pronunciado, o a tradiciones muy escoradas hacia el *laissez faire* colectivo. Lo habitual, y tal vez lo deseable en términos generales, es una combinación de ambos procedimientos. Nuestro sistema, desde luego, participa desde hace mucho tiempo de esta idea.

La cuestión estriba entonces en el “reparto de papeles”, esto es, en la determinación del espacio que corresponde a cada uno de esos instrumentos de regulación, aunque sea a grandes rasgos; una determinación que, por otra parte, puede experimentar cambios y adaptaciones con el paso del tiempo, en función de las circunstancias reinantes o de los intereses que predominen. Es aquí, por ejemplo, donde suelen entrar en juego ideas como las de liberalización, desregulación o flexibilidad (por citar algunas de las constantes de los últimos lustros), que tratan de presionar hacia uno de los lados de esa balanza. Los criterios de deslinde entre la intervención pública y la autonomía no son, de cualquier modo, ningún misterio insondable. Puede decirse con tranquilidad que a la intervención pública corresponde la fijación de límites o umbrales capaces de garantizar la convivencia social (los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, por ejemplo), y que la autonomía privada está mejor dotada para la determinación concreta del tiempo de trabajo en cada sector, profesión o ámbito de actividad y, por supuesto, para la distribución de la jornada y la precisión de los horarios de trabajo. Así pues, regulación general, básica y mínima, como competencia de los poderes públicos, y regulación sectorial, con los márgenes y precisiones que convengan a las partes, como competencia de los propios interesados.

Pero también caben dosis y matices en cada uno de esos grandes apartados. Por lo que se

refiere a la intervención pública ha de tenerse en cuenta antes que nada que las competencias de regulación del trabajo no están ya concentradas en una sola instancia de poder. Aunque nuestro sistema, a diferencia de otros de nuestro entorno, no admite regulación de aspectos laborales por parte de los poderes regionales (autonómicos), sí hay que contar ahora con el poder normativo de la Unión Europea, que tiene reconocidas competencias para establecer disposiciones mínimas relativas al entorno y las condiciones de trabajo, particularmente en lo que se refiere a la seguridad y salud de los trabajadores. De hecho, son ya muy numerosas las directivas aprobadas en el ámbito comunitario para la ordenación del tiempo de trabajo, ya sea con ámbito general, ya sea, como ha sucedido en la mayor parte de las ocasiones, con ámbito sectorial. Algunas de estas directivas, por cierto, han estado precedidas de un acuerdo profesional logrado a través del proceso de diálogo social, también en los términos que precisa el Tratado de la Unión Europea.

Con el diálogo social aflora, a la postre, otro de los matices que han de barajarse a la hora de calibrar el papel de la intervención pública en este terreno del tiempo de trabajo. Hoy en día es muy difícil, en efecto, que los poderes públicos intervengan de manera unilateral y excluyente en la regulación de la jornada y los descansos, aun siendo materias que indiscutiblemente pertenecen a su radio de competencias. La preparación de los textos legales suele ir precedida, como es sabido, de un proceso de consulta o concertación con los agentes sociales, que pueden de esa forma hacer ver sus intereses en la materia y que pueden aportar, llegado el caso, una colaboración muy valiosa con vistas a la plena aceptación y aplicación efectiva de las correspondientes reglas legales. Cierta procedimiento de consulta es además preceptivo (aunque no vinculante), como sucede con la intervención del Consejo Económico y Social. La intervención pública, de esa manera, queda en buena medida mediatizada por la implicación de trabajadores y empresarios, hasta el punto de que bien podría decirse que hoy en día las normas legales no se

conciben en exclusiva desde el interés general, ya que también suelen tener muy presente el interés de las partes directamente afectadas.

Dentro de la autonomía privada también hay sitio para los matices, naturalmente. Por lo pronto hay que separar entre autonomía colectiva y autonomía individual, tanto por sus diferencias de significado y alcance como por su respectiva capacidad de actuación. El papel estelar corresponde desde luego a la autonomía colectiva, que probablemente sea el instrumento mejor pertrechado para ponderar los intereses de trabajadores y empresarios y que ha llegado a convertirse, por ello mismo, en el procedimiento preferente para la determinación de los tiempos de trabajo, en sus diversos aspectos. La autonomía colectiva proporciona, además, un insustituible grado de adaptación a las características de cada sector o ámbito de actividad, sin perder por ello su aptitud para proceder al complemento, la mejora o la especificación de la norma legal de referencia. Todo ello le ha permitido, al menos en nuestro país, erigirse sin discusión en protagonista absoluto de la regulación sectorial, con la consiguiente relegación de las normas reglamentarias que, si otrora fueron material de obligada referencia, en la actualidad han quedado circunscritas a la condición de norma subsidiaria o norma de especificación técnica (a veces, dicho sea de paso, como vía de transposición de directivas comunitarias).

Está por ver, en cambio, el papel de la autonomía privada en su dimensión individual o contractual. En éste como en otros terrenos laborales tiene desde luego la condición de fuente de regulación, superior a los usos y costumbres locales y profesionales (muy residuales ya, cabe suponer) y con capacidad, naturalmente, para prevenir o limitar decisiones de carácter unilateral en el ámbito de la relación laboral (como las que pueden derivar del poder de dirección del empresario). Pero su espacio real es muy impreciso, y al mismo tiempo muy controvertido. Dejando al margen aquellas relaciones de trabajo en las que de modo explícito se le concede un papel más destacado (como la de alta dirección), la autonomía contractual se

suele ver encorsetada, en efecto, por la densidad normativa que generalmente deriva de la conjunción y superposición de reglas legales y convencionales. En rigor, siempre está abierta la posibilidad de mejora a escala individual, pero en contra de la misma suelen actuar dos factores de bastante peso relativo: por un lado, la limitada capacidad de presión que habitualmente tiene el trabajador individualmente considerado, y, por otra, la actitud de recelo o resistencia que suele mostrar el sindicato cuando pretenden establecerse, por vía de pacto individual, reglas horarias o de dedicación al trabajo divergentes (aunque no peores) de las fijadas en convenio colectivo.

6. EL MARCO COMUNITARIO Y SU TRANSPOSICIÓN A LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Como se ha dicho, a los poderes públicos corresponde, según nuestra inveterada tradición, el establecimiento de un marco general y básico para la ordenación del tiempo de trabajo. Hoy en día, en cualquier caso, hay que contar con poderes públicos de distinto nivel y, en concreto, con las instancias con competencia normativa de la Comunidad Europea, que desde las reformas de sus Tratados de finales de los años ochenta y principios de los años noventa ha decidido intervenir en este terreno. Bien es cierto que no existe en el Tratado de la CE —ni siquiera en su versión de Lisboa, ratificada por nuestro país mediante Ley Orgánica 1/2008, de 30 de julio— un título específico de atribución de competencias en materia de tiempo de trabajo, pero tal intervención es posible a través de las referencias que dicho Tratado hace tanto a la “mejora del entorno de trabajo” (con especial atención a la seguridad y salud de los trabajadores) como a las “condiciones de trabajo”. La primera de ellas es, concretamente, la que de forma más directa ha propiciado la aprobación de directivas relativas a los tiempos de trabajo y de descanso, en el sobreentendido de que la protección del trabajador en esta sede contribuye a garantizar sus

condiciones de salud y seguridad en el trabajo. No en vano, las directivas sobre tiempo de trabajo, sobre todo en sus primeras versiones, se han considerado desarrollo de la directiva marco sobre seguridad y salud en el trabajo, aprobada en el año 1989.

La directiva 93/104/CE de 23 de noviembre, sobre determinación de algunos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, fue la primera manifestación directa de ese nuevo tipo de intervención comunitaria en este campo. Se centraba sobre todo en la duración máxima de la semana de trabajo y en los periodos mínimos de descanso, aunque también contenía reglas sobre trabajo nocturno, trabajo a turnos y “ritmo” de trabajo. Permitía una regulación más favorable por parte de los Estados miembros, alertaba sobre la imposibilidad de aprovechar la ocasión para rebajar el nivel de protección alcanzado por las legislaciones nacionales, y contemplaba diversas excepciones, relativas a determinados trabajos o determinados sectores de actividad, algunos de ellos atendidos específicamente, durante los años siguientes, por directivas de carácter sectorial (gente del mar, aviación civil, actividades de transporte, servicios ferroviarios). En el año 2000 fue reformada para precisar algunas de sus cláusulas, y en el año 2002 fue aprobada una Resolución en el Parlamento Europeo en la que se ponían de relieve diversos de sus problemas de transposición y aplicación de sus reglas, algunos de los cuales habían aflorado, asimismo, en la jurisprudencia comunitaria (especialmente, a propósito de la aplicación de la directiva en los medios sanitarios y en el sector del transporte, casi siempre en relación con el cómputo de los tiempos de guardia, presencia o disponibilidad).

Fruto de toda esa problemática fue la directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, que procedió a la refundición de los textos de 1993 y 2000 y que trató de ofrecer un marco normativo más flexible y adaptable a la realidad de cada Estado miembro. En concreto, amplió los plazos de transposición de sus reglas a la legislación nacional, permitió la introducción de nuevas excepciones y salvedades a través de

convenios colectivos o acuerdos resultantes del diálogo social entre sindicatos y asociaciones empresariales, admitió una aplicación más relajada de las reglas sobre jornada máxima y vacaciones mínimas, en determinadas condiciones, y contempló la posibilidad, con restricciones, de que mediante el consentimiento del trabajador se sobrepasara la duración máxima de la semana de trabajo establecida con carácter general (aunque siempre dentro de unos topes suplementarios). La directiva del año 2003 fue, en consecuencia, el preludio de los proyectos de reforma posteriores, que se han acelerado durante el año 2008 y que pretenden ampliar en mayor medida aún los márgenes de diversidad, adaptabilidad y flexibilidad desde el punto de vista de la ordenación nacional de los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso, con el argumento de que con ello se puede ajustar mejor la regulación a las “nuevas realidades y expectativas” y, al mismo tiempo, se puede facilitar la “conciliación de la vida laboral y familiar” (como dice en su preámbulo la propuesta de modificación resultante del acuerdo político alcanzado en las sesiones del Consejo CE de 9 y 10 de junio de 2008).

Dejando al margen su creciente complejidad técnica y sus nada livianos problemas de comprensión e interpretación, la intervención comunitaria en la ordenación de los tiempos de trabajo y descanso pone de relieve tres grandes dificultades: la primera de ellas es la fijación de un marco general para el sistema productivo, y, en consecuencia, la necesidad constante, y tal vez cada vez más intensa, de establecer excepciones, de hacer continuas salvedades o de introducir matices (como ya se hizo con los médicos en formación, y como ahora se está tratando de hacer con los “periodos inactivos durante el tiempo de atención continuada”); la segunda es el propio establecimiento de una regulación común a todos los Estados miembros de la Comunidad, que tienen tradiciones y pautas de actuación muy diversas y que no quieren renunciar del todo a sus márgenes de intervención (seguramente por su impacto en la economía nacional, y porque, al parecer, el margen de flexibilidad se ha convertido en un

factor diferencial en una economía global cada vez más competitiva); la tercera, en fin, es el papel de la autonomía, que cuando es colectiva parece suscitar menores recelos (lo cual explica que se concedan considerables espacios al convenio o acuerdo colectivo) y cuando es individual suele ser fuente de rechazos y controversias (a pesar de lo cual mantiene un fuerte espaldarazo tanto en el texto vigente como en la propuesta de modificación de la citada directiva). En todo este contexto, la continua apelación de la norma comunitaria a la tutela de la seguridad y salud en el trabajo no deja de sonar un tanto retórica; a veces no es más que la envoltura de reglas en verdad bastante permisivas.

Cabe decir, en resumidas cuentas, que la ordenación comunitaria de los tiempos de trabajo y de descanso se debate con alguna fiereza entre la fijación de condiciones mínimas (finalidad clásica de la norma laboral) y la apertura de márgenes para la autonomía (la autonomía de los Estados, la autonomía colectiva, y hasta la autonomía individual), aunque ello suponga sobrepasar los umbrales aconsejables por aquellas directrices de protección enunciadas en el propio Tratado. Con todo, desde el punto de vista español el impacto de esta regulación comunitaria ha sido bastante tenue. Ya hemos visto que la norma comunitaria admite la regulación nacional más favorable, al mismo tiempo que impide una rebaja de condiciones de trabajo establecidas en ese ámbito por el mero hecho de la entrada en vigor de la correspondiente directiva, lo cual ha sido una buena tabla de salvación para nuestro sistema. Ciertamente, la legislación española sobre tiempos de trabajo y de descanso ha experimentado cambios significativos inspirados en el Derecho comunitario, pero han sido cambios de tono menor y de eminente sentido protector, más influidos por las exigencias relativas a la seguridad y salud en el trabajo (trabajo nocturno y trabajo a turnos, señaladamente), e incluso por las reglas sobre permiso parental y atención a la familia (adaptación personal de la jornada de trabajo, por ejemplo), que por la ordenación estricta del tiempo de trabajo.

También es verdad que nuestra regulación es en la actualidad netamente más flexible que en tiempos anteriores (al admitir la distribución anual e irregular de la jornada, o al dejar a salvo la posibilidad de regular jornadas “especiales”), pero no hasta el punto de permitir una ampliación del tiempo ordinario de trabajo por vía convencional, y mucho menos a través del contrato de trabajo o el pacto individual.

7. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

La ordenación y distribución de los tiempos de trabajo, y consecuentemente también de los tiempos de descanso “ganados” por el trabajador mediante su prestación de servicios, constituyen sin duda alguna una de las materias más típicas de la negociación colectiva, como por otra parte vienen a reconocer las correspondientes normas legales, que deliberadamente abren amplios márgenes para la decisión de los titulares de la autonomía colectiva (trabajadores y empresarios). En este particular terreno la negociación colectiva puede cumplir desde luego sus funciones generales de mejora o suplemento del régimen legal, o de concreción y especificación de las condiciones establecidas con carácter básico por la ley, pero también puede recorrer con bastante libertad muchos aspectos relativos al tiempo de trabajo y de descanso, por delegación legal expresa o por simple abandono de la ley. Cabe advertir, en efecto, una cierta tendencia a la desregulación legal de esta materia en beneficio de la negociación colectiva, que ha visto sin duda ensanchados sus contornos, lo cual no quiere decir que haya desaparecido o que deba desaparecer por completo el marco legal de referencia, evidentemente.

Dentro de la negociación colectiva conviene hacer además alguna precisión. Son varios, como se sabe, los tipos de convenio o acuerdo colectivo, y cada uno de ellos puede jugar un

papel relativamente distinto en relación con los tiempos de trabajo y descanso. A los acuerdos interprofesionales corresponde dar directrices u orientaciones generales con vistas a la negociación de ámbito inferior, directrices u orientaciones que, como da a entender su propia denominación, carecen de valor normativo directo, y que en los últimos años, por cierto, se han mostrado favorables a la introducción de “sistemas flexibles de jornada”, que confieran mayores posibilidades de adaptación a las empresas y que proporcionen mayores facilidades a los trabajadores para atender sus necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, e incluso sus necesidades de movilidad o desplazamiento. A los convenios colectivos de sector corresponde, por su parte, el establecimiento efectivo de reglas sobre tiempo de trabajo y descansos, aun con cierto carácter general o básico, y se entiende que dentro de aquellas directrices preliminares. Y a los convenios y acuerdos de empresa cumple precisar, en fin, las condiciones de ordenación, distribución y adaptación de la jornada, en función de las necesidades de la empresa y de las expectativas de los trabajadores.

Un repaso a la negociación colectiva de los últimos años proporciona algunos datos de interés en este terreno, aunque la regulación sigue siendo muy dispersa y diferenciada, y escasamente innovadora en términos generales. Tomando como referencia básica, por su modernidad, aquella directriz de flexibilización del tiempo de trabajo, cabe decir en primer término que es una regla bastante generalizada hoy en día la que atribuye al empresario, dentro de sus facultades de organización del trabajo, la posibilidad de distribuir la jornada a lo largo del año de modo irregular, en función de las necesidades empresariales y sin perjuicio de los pertinentes mínimos y máximos. Por supuesto, las fórmulas para tal distribución irregular varían mucho de unos convenios a otros: mientras que algunos convenios colectivos acotan la “irregularidad” en una parte de los tiempos disponibles de trabajo (asegurando así una mínima regularidad para la parte restante), otros utilizan la irregularidad en un

sentido más amplio y flexible. En algún caso los cambios en el horario de trabajo se reservan para determinadas tareas, conforme a la “programación” prevista en el propio convenio.

También es posible encontrar en los convenios colectivos previsiones para la implantación del régimen de horario variable por necesidades de la empresa o la situación del mercado, o para la introducción de bandas de flexibilidad horaria; a veces se contempla la posibilidad de establecer una “pluralidad” de horarios dentro de una determinada banda, o la previsión de adaptaciones horarias en cada centro de trabajo por necesidades del servicio. Esta técnica, en definitiva, parece conferir un mayor papel a la dirección de la empresa, a la que se faculta para ir amoldando el tiempo de trabajo a las necesidades de cada momento, aunque sea por periodos relativamente amplios. En algún convenio colectivo se concede a la empresa, además, la facultad de optar entre jornada partida o jornada continuada, o incluso la facultad de imponer turnos por necesidades del servicio, y en bastantes ocasiones se reconocen a la empresa facultades para prolongar, concentrar o modalizar la jornada a la vista de circunstancias más concretas, imprevistas o extraordinarias. Una opción más específica que también goza de cierta aceptación en los convenios colectivos es la distribución o reacomodación de los períodos de vacaciones en función de las exigencias de la producción o la operatividad de la empresa.

La introducción de criterios de flexibilidad en la determinación y distribución de los tiempos de trabajo por parte de los convenios colectivos también atiende en ocasiones el interés de los trabajadores. Como dice algún convenio colectivo, la pluralidad o apertura de horarios permite al trabajador el uso de opciones individuales y, en su caso, le confiere la posibilidad de ir compensando tiempos de trabajo con tiempo disponible. Una finalidad similar parece perseguir otra de las técnicas que habitualmente se utilizan en los convenios colectivos para proporcionar flexibilidad en la gestión del régimen de trabajo, consistente en la confección de una bolsa de horas disponibles,

que puede tener carácter individual o carácter colectivo, y que permite ir computando las horas realizadas en relación con las horas exigibles, con el fin de determinar si el trabajador tiene o no créditos de descanso futuro o, por el contrario, débitos de trabajo. Una fórmula próxima a esa bolsa de horas es, por otra parte, la así denominada “cuenta colectiva de horas”, que permite a la dirección de la empresa fijar horas de actividad dentro de un promedio en función de sus necesidades, pero con un cómputo individualizado del tiempo real de trabajo (y con el correspondiente saldo de deudas o créditos), y con alguna exigencia de preaviso mínimo o antelación mínima en la pertinente comunicación.

Por lo demás, son relativamente numerosos los convenios colectivos que explícitamente contienen reglas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, con el consiguiente impacto en el régimen del tiempo de trabajo. Es cierto que, como regla general, los convenios no son particularmente novedosos en este terreno, pues con bastante frecuencia se limitan a mantener las reglas tradicionales sobre maternidad o lactancia, o a compendiar y sistematizar todas aquellas reglas que pueden tener como punto en común el reconocimiento de derechos a favor de los trabajadores o trabajadoras para atender el cuidado de hijos o familiares: lactancia, reducción de jornada o suspensión del contrato por maternidad o paternidad. Pero también es verdad que suele mostrarse un compromiso firme a favor de ese objetivo, y que se registran ya medidas particulares muy variadas y heterogéneas, algunas en el apartado estricto de ordenación del tiempo de trabajo, y otras con una ubicación más particular o diferenciada. Al primer grupo pueden adscribirse previsiones como la acumulación de la reducción de jornada por cuidado de hijos menores y de familiares, el paso a jornada flexible o incluso a trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad de horario o la posibilidad de adaptación de la jornada de trabajo, el cambio de turno por razón de embarazo, el aumento del descanso semanal por razón de cuidado de hijos, el cambio de fecha de vacaciones por ra-

zones familiares o la elección de turno de vacaciones por ese mismo motivo. Al segundo grupo habría que adscribir los variados “permisos especiales” (muchas veces no retribuidos) que se conceden para situaciones también muy particulares (consulta médica, acompañamiento de hijo o familiar en las visitas médicas, etc.), la posibilidad de solicitar suspensión temporal del contrato para atender enfermedad grave de

familiar o de utilizar la excedencia voluntaria con fines de conciliación, el derecho al cambio de centro de trabajo por razones de cuidado de familiares, el derecho a movilidad geográfica por reagrupamiento de la familia, la prohibición de desplazamiento durante las situaciones de maternidad o de lactancia, o la prioridad de permanencia en el puesto de trabajo para quienes acrediten responsabilidades familiares.

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Alarcón Caracuel, M.R., *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1988; Alfonso Mellado, C., y García Ortega, J., *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994; Cabrera Bazán, J., “Trabajo y tiempo”, *Revista de Política Social*, núm.121 (1979); García Ninet, J.I., *Jornada de trabajo, horario y horas extraordinarias*, Edersa, Madrid, 1977; López Ahumada, J.E., *Descansos laborales y tiempo de trabajo*, CES, Madrid, 2004, y *Evolución normativa de los descansos laborales*, MTAS, Madrid, 2004; Monreal Bringsvaerd, E., *La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo*, CES, Madrid, 2005; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., “Flexibilización de la jornada de trabajo. Normas legales y normas convenidas”, *Documentación Laboral*, núm.22 (1987).

Fecha de recepción de originales: 30 de septiembre de 2008

Fecha de aceptación de originales: 5 de noviembre de 2008