
La regulación del tiempo de trabajo en Francia (1997-2009)

Este artículo aborda la cuestión del tiempo de trabajo en Francia entre 1997 y 2009. La decisión tomada en 1997 de reducir la duración legal del tiempo trabajado, que se inscribe en un proceso histórico, se caracteriza por su ambición en materia de empleo y su voluntarismo. El balance de esta reforma ha generado ciertas controversias sobre el número de creaciones de empleo que le son realmente imputables y la amplitud de sus efectos negativos. La política de desregulación llevada a cabo por el gobierno desde 2002 contribuye a acentuar la diversidad de los ritmos sociales. Efectivamente siete leyes aprobadas desde 2002 han facilitado la superación de la duración legal y la adecuación de los ritmos de trabajo; han incrementado en cierta medida la duración efectiva pero han acentuado sobre todo la diversidad de los ritmos de trabajo a los que están sometidos hoy en día los trabajadores.

Artikulu honek Frantziako lanaldia aztertzen du 1997. eta 2009. urteen artean. 1997an lanaldia murrizteko erabakia hartu zen, prozesu historiko baten testuinguruan kokaturik, eta enpleguarekiko zein boluntarismoarekiko anbizioa du ezaugarri nagusia. Erreforma honen balantzeak zenbait eztabaida piztu du berez zor zaion enplegu sorrerari eta bere eragin negatiboek dagokienez. Gobernuak 2002. urtetik hasitako desarauketa politikak sakondu du aniztasun sozialean. Izan ere, 2002. urtetik onartutako zazpi lege legezko iraupena gainditzea eta lan erritmoak doitzea erraztu dituzte; eta, neurri batean, iraupen eraginkorra areagotu dute. Alabaina, egun langileek pairatu behar izaten dituzten lan-erritmoen aniztasuna sakondu dute.

This article analyses the question of work time in France between 1997 and 2009. The decision taken in 1997 to reduce the legal duration of work, besides to register in a historical process, it is characterized by his ambitions for the employment and his wilfulness. The balance of this reform has generated a few controversies about the number of jobs that we can really attributable to it and the extent of his negative effects. The deregulation policies carried out by the government from 2002 helps to accentuate the diversity of the social paces. Seven laws approved from 2002 have increased the effective duration but they have accentuated especially the diversity of the work paces to which the workers are submitted nowadays.

Índice

297

1. Introducción
2. Antecedentes históricos
3. La reducción del tiempo de trabajo antes de 1997
4. La legislatura socialista (1997-2002)
5. Las legislaturas de centro-derecha (2002-2009)
6. Conclusión

Referencias bibliográficas

Palabras clave: tiempo de trabajo, regulación y legislación laboral, Francia.

Keywords: work time, labour regulation and legislation, France.

N.º de clasificación JEL: J22, J38, J58, J68.

1. INTRODUCCIÓN

Entre 1998 y 2003, Francia conoció un movimiento de reducción de la duración del tiempo trabajo (RTT) de una amplitud y rapidez sin precedentes. La duración legal del trabajo a jornada completa pasó de 39 a 35 horas semanales. Este cambio dio lugar a una disminución del tiempo de trabajo efectivo, aunque la duración usual de la semana de trabajo declarada por los trabajadores a jornada completa solo bajó de 39,7 a 37,7 horas entre 1998 y 2002. Otros países europeos, como Alemania y Holanda, han emprendido desde los años ochenta unas políticas de RTT, pero, a lo largo de las últimas décadas, Francia es el único país que ha impuesto por ley ajustes efectivos en el tiempo de trabajo de tal magnitud y que han surtido efectos a corto plazo.

Esta reforma singular ha ocupado un espacio notable en el debate público, dado que pocos temas han suscitado tanta división política. Siete leyes han sido aprobadas desde 2002, con el objetivo común de cuestionar la «herencia de las 35 horas». Esta

¹ El autor agradece las valiosas aportaciones efectuadas por los evaluadores anónimos en el proceso de revisión del artículo.

viva y constante oposición tiende a esconder el hecho de que los retos que motivaban la reforma de las 35 horas han cambiado desde finales de los años noventa. Las tres legislaturas que se han sucedido desde 1997 han abordado este controvertido asunto desde perspectivas diferentes.

Entre 1997 y 2002, la reducción del tiempo de trabajo fue concebida como un instrumento de la política de empleo. La idea no era nueva: la RTT puesta en marcha por el gobierno de Lionel Jospin viene después de dos experiencias históricas destinadas a luchar contra el desempleo, la del Frente popular (1936), que había reducido la duración legal del trabajo semanal de 48 a 40 horas, y la de 1982, que había llevado la reducción a 39 horas. Esta medida había seducido al conjunto de la clase política, puesto que la ley de Robien del 11 de junio de 1996 ofrecía a las empresas unas ayudas financieras como contrapartida de una reducción negociada de la duración del trabajo, creando o manteniendo numerosos empleos.

Con el cambio de mayoría parlamentaria acontecido en 2002, el efecto sobre el empleo de las 35 horas fue cuestionado y varias leyes fueron aprobadas con el objetivo de atenuar ciertos efectos de la RTT considerados como negativos, tales como su coste para las empresas. A lo largo de esta legislatura, la política del tiempo de trabajo pretende corregir las consecuencias negativas de las reformas Aubry, sin tener una finalidad concreta. Desde mayo de 2007, la intervención sobre el tiempo de trabajo se ha convertido de nuevo en una prioridad política, pero se trata esta vez de aumentarlo para incrementar el poder adquisitivo de los trabajadores. El tiempo de trabajo se ha convertido en el instrumento prioritario, no tanto de la política de empleo, sino de la política de rentas, para sustituir a los instrumentos tradicionales que no tienen el favor de los poderes públicos: el incremento voluntarista del salario mínimo influiría demasiado en el coste del trabajo y «aplastaría» la jerarquía de los salarios. Los aumentos de la prima para el empleo privilegiados por los gobiernos anteriores, están considerados ahora demasiado costosos para las cuentas públicas.

Aunque el tiempo de trabajo se encuentra desde hace diez años en el centro del debate político, como instrumento de la política de empleo o de rentas, sigue siendo un tema fundamental, ya que estructura la vida diaria de más de 26 millones de asalariados y determina el reparto del tiempo de trabajo, descanso y ocio, que constituyen unos retos fundamentales para sus vidas privadas y familiares. Desde hace treinta años, los ritmos de trabajo conocen un movimiento estructural de fragmentación. Si el modelo de los horarios de oficina conserva una uniformidad significativa, deja un alto margen para otras formas de organización: anualización, horarios largos y flexibles, trabajar el fin de semana, trabajo discontinuo, etc. Bajo esta perspectiva, la continuidad predomina: la Ley del 20 de agosto de 2008, a menudo percibida como la Ley «anti 35 horas» por excelencia, ha prolongado una búsqueda de flexibilidad que las leyes Auroux de 1982 y Aubry de 1998 y 2000 ya habían iniciado como contrapartida a la reducción del tiempo de trabajo.

Tras esta introducción, en el siguiente apartado se ofrece un breve repaso de los antecedentes históricos mundiales, para pasar luego en el apartado tercero, a estudiar el recorrido de la reducción del tiempo de trabajo en Francia antes de 1997. En el cuarto apartado se analiza detalladamente la etapa de 1997 a 2002, en el quinto la etapa de 2002 a 2009 y por último el artículo termina con en el apartado de conclusiones.

2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La reducción del tiempo de trabajo ha sido un fenómeno masivo, incuestionable y común al conjunto de los países desarrollados. Si en 1870, la duración anual efectiva era próxima a 3.000 horas en los principales países industriales, en 2004, se sitúa entre las 1.378 horas en Holanda y las 1.869 horas en Estados Unidos. Esta tendencia a la disminución en las horas de trabajo se ha manifestado mediante la reducción de la duración semanal, el alargamiento de las vacaciones pagadas y el aumento del número de asalariados que trabajan a jornada parcial.

La evolución es aún más espectacular si nos interesamos, como lo ha hecho Jean Viard en *Le Sacre du temps libre*, por la parte del tiempo dedicada al trabajo sobre el conjunto de la vida, lo que conduce a tomar en consideración, además de la reducción de la jornada laboral, el alargamiento de la vida y de los estudios. En 2002, un obrero solo trabaja 67.000 horas (tiempo necesario para poder beneficiarse de una jubilación completa) sobre una vida cuya duración es de 700.000 horas. Así, la parte de la vida dedicada al trabajo ha pasado en un siglo del 40% a menos del 10%. Si se descarta el tiempo dedicado al sueño, se observa que en todos los países desarrollados, más del 80% del tiempo está dedicado al no-trabajo (estudios, ocio de los activos, inactividad o jubilación).

El incremento de la productividad del trabajo posibilita la bajada de su duración, sin que exista por ello un vínculo mecánico y estable entre estas dos variables. Desde un punto de vista contable, una mejora de la productividad del trabajo puede dar lugar a un aumento de la renta a jornada laboral constante o a una reducción del tiempo de trabajo a renta constante. Por lo tanto, hay un arbitraje entre ocio y renta. Las preferencias colectivas en relación a este arbitraje pueden variar en función del lugar y de la época. Durante decenios, la reivindicación principal del movimiento obrero ha sido la reducción del tiempo de trabajo. Después de la Segunda Guerra Mundial, se observa una cierta preferencia por la renta, dado que los trabajadores estaban dispuestos a trabajar más allá de las 40 horas semanales legales, para incrementar más rápidamente sus ingresos después de los periodos de privación de la crisis de los años treinta y de la guerra. Posteriormente, y hasta la época actual, un juego complejo de instituciones, de leyes, de negociaciones colectivas y de relaciones de fuerzas interviene en la conversión de las mejoras de productividad bien en incrementos de remuneración, bien en reducción del tiempo de trabajo.

3. LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO ANTES DE 1997

En Francia, las grandes etapas de la reducción de la jornada laboral han estado marcadas por las diferentes leyes. Las primeras fases han sido guiadas por la voluntad de preservar un tiempo de reposo mínimo para los menores y las mujeres. Efectivamente, en el inicio del siglo XIX, no se impone ninguna limitación a la libertad contractual, lo que autoriza un aumento considerable de la duración del trabajo, de alrededor de 2.000 horas (duración estimada del tiempo de trabajo al final del siglo XVII, que es fundamentalmente un trabajo campesino) a 3.000 horas en 1870. Sin embargo, ya una primera ley aprobada el 22 de marzo de 1841, limitaba a ocho horas la duración del trabajo diario de los menores de 8 a 12 años. Es seguida por otras, especialmente la Ley del 2 de noviembre de 1892 sobre el trabajo de las mujeres, que limita su jornada laboral a 11 horas y que impone para ellas un descanso semanal.

La primera limitación de la duración diaria aplicable a todos los trabajadores resulta de la Ley del 30 de marzo de 1900, que la reduce a 12 horas en los talleres donde sólo trabajan hombres y a 10 horas y media en aquellos donde trabajan mujeres y menores. La reivindicación histórica del sindicato CGT (Confederación General del Trabajo) de la jornada de ocho horas (8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de ocio) concluye después de la Primera Guerra Mundial con la Ley del 23 de abril de 1919. La duración semanal máxima es entonces de 48 horas, es decir una semana de seis días, dado que el descanso semanal ha sido extendido a todos los trabajadores por la Ley del 15 de julio de 1906, que contempla además que el día de descanso sea pagado. Esta evolución legal promueve y determina una disminución considerable de la duración efectiva, desde las mencionadas 3.000 horas anuales en 1870 a alrededor de 2.300 horas en 1938. El movimiento reduccionista de la jornada laboral es entonces común al conjunto de los países industrializados.

Hasta 1936, las reformas están guiadas por la voluntad de ampliar el tiempo de descanso y de ocio. La reducción de la duración legal decidida por el Frente Popular, si perseguía el objetivo de mayor tiempo libre, aspira por primera vez a alcanzar otro objetivo, el de luchar contra el desempleo, en el contexto de la Gran Depresión de los años 1930. La Ley del 21 de junio de 1936 reduce la duración semanal de 48 a 40 horas (semana de cinco días) e insta dos semanas de vacaciones remuneradas. Sin embargo, es rápidamente cuestionada ya que, a partir de 1938, las reglas relativas a las horas extraordinarias son flexibilizadas en nombre del esfuerzo de guerra, lo que permite mantener la duración efectiva del trabajo por encima de la duración legal.

Después de la guerra, la duración del trabajo semanal tiende incluso a aumentar ligeramente. Tras la Liberación (1945), el gobierno anula la legislación aprobada durante la guerra por el régimen de Vichy sobre el tiempo de trabajo, lo que significa la vuelta a las 40 horas semanales, aunque contemple la posibilidad de superar este horario para «incrementar la producción», en el límite de 20 horas semanales. Estas horas adicionales dan lugar a un incremento salarial del 25% hasta las 48 horas y del

50% más allá de las 50 horas. Desde el final de la guerra hasta mediados de los años sesenta, la duración del trabajo se estabiliza por el efecto combinado de un ligero aumento de la duración del trabajo semanal y de un alargamiento de las vacaciones anuales remuneradas. Posteriormente, el periodo que va desde 1965 a los años ochenta se caracteriza por una reducción de la duración del trabajo semanal. El movimiento del Mayo de 68 y los acuerdos de Grenelle fijan como objetivo «poner en marcha una política de reducción progresiva de la duración del trabajo semanal para llegar a la semana de 40 horas». A esto se añade la generalización de la cuarta semana de vacación pagada (voto unánime en la Asamblea Nacional el 2 de mayo de 1968) aprobada por ley en 1969.

Una nueva ley, en diciembre de 1973, autorizaba la individualización de los horarios. Sin que se haya modificado la duración legal, el desarrollo de la negociación colectiva permite alcanzar, unos cuarenta años después de 1936, una duración colectiva media de 40 horas semanales. En un periodo de ralentización del crecimiento, los acuerdos colectivos cambian de naturaleza, dado que se trata solamente de repartir bajo la forma del ocio las mejoras de productividad. La reducción del tiempo de trabajo se convierte en la contrapartida a la flexibilidad deseada por los empleadores. Más que el sector, la empresa se convierte en el lugar más adecuado para negociar este tipo de acuerdos.

La ordenanza del 16 de enero de 1982 y la Ley del 13 de noviembre de 1982, conocidas como «ordenanza y Ley Auroux», se inscriben en esta evolución². La ordenanza Auroux marca una nueva etapa en la reducción del tiempo de trabajo, con el paso de la duración legal de 40 a 39 horas y la creación de una quinta semana de vacaciones remuneradas. Pero favorece también la flexibilidad, autorizando por primera vez a los acuerdos sectoriales y de empresa a derogar las reglas legales, sobre todo poniendo en marcha una modulación anual del horario de trabajo, que permite respetar más fácilmente el máximo de horas extraordinarias, puesto que el respeto de la duración legal es calculado anualmente y no semanalmente. La ley Auroux impone al empleador iniciar cada año una negociación sobre el tiempo de trabajo en su empresa.

El marco legal de las negociaciones sobre el tiempo de trabajo conoce durante los años siguientes múltiples ajustes, que tienden a facilitar una cierta flexibilidad como contrapartida a la reducción del tiempo de trabajo. La legislación sobre las reducciones de cotización patronales a partir de 1993 permite introducir una nueva variable en la negociación: la ayuda financiera prestada a las empresas puede ser modulada en función del número de puestos de trabajo generados por la reducción

² Esta propuesta formaba parte de las 110 propuestas del candidato François Mitterrand. La reducción del tiempo de trabajo hasta las 35 horas semanales no pudo ser llevada a cabo debido al cambio de orientación de la política socioeconómico que tuvo que poner en marcha el Gobierno socialista. Ese cambio es conocido como el «giro del rigor». Tras el fracaso del «programa común» y ante los ataques de los mercados financieros al franco, Laurent Fabius fue encargado de reorientar la política económica, primero como ministro de Industria y de Investigación a partir de octubre de 1983 y posteriormente como primer ministro a partir de julio de 1984.

del tiempo de trabajo. La ley de Robien del 11 de junio de 1996 permite unas reducciones de cotizaciones que pueden ir hasta el 50%, durante un periodo máximo de siete años, como contrapartida a acuerdos colectivos que reducen el tiempo de trabajo y crean o mantienen empleos. Al final de 1997, 1.500 convenios habían sido firmados, para un número calculado de 15.000 empleos creados o mantenidos.

4. LA LEGISLATURA SOCIALISTA (1997-2002)

Para el partido socialista galó en general y el candidato Lionel Jospin en particular, que será primer ministro entre 1997 y 2002 tras salir elegido en las elecciones legislativas de 1997, la reducción del tiempo de trabajo se inscribe en una lógica histórica iniciada en los años treinta y que corresponde a una «conquista social». Además de ser un instrumento de creación de empleo y de cohesión social, es considerada como un vector de emancipación individual puesto que, el tiempo no dedicado al trabajo puede ser consagrado a la vida familiar, a la cultura y al ocio.

4.1. Las hipótesis que subyacen en la decisión de 1997

En un contexto de fuerte aumento del desempleo, que supera el 11% de la población activa entre 1994 y 1996, la idea de una reducción sustancial de la duración legal del trabajo es ampliamente debatida durante los años noventa. Del lado de los oponentes, un primer grupo cuestiona el propio principio de una política de reducción del tiempo de trabajo; su hipótesis consiste en que hay un número determinado de empleos a repartir, por lo que el reto es incrementar globalmente esta cantidad de empleo³. Una duración del trabajo más elevada es, al contrario, un factor de incremento del nivel de vida: la comparación con los Estados Unidos, cuya duración del trabajo es un 10% superior a la francesa, es subrayada a menudo.

El Consejo nacional de la patronal francesa (CNPF) no cuestiona el principio de la reducción sino el uso de la ley para llevarla a cabo. Esta impone una gran uniformidad, que no permite adaptarse a la diversidad de las empresas, mientras que unos acuerdos negociados de reducción del tiempo de trabajo pueden favorecer el empleo. Esta concepción inspira el dispositivo de Robien.

Numerosos trabajos econométricos (Aucouturier *et al.*, 1999), permiten determinar las condiciones de éxito de la reforma Aubry, mientras que las conclusiones de estudios correspondientes a 1936 y 1982 son más limitadas (ver CHarpin *et al.* 1971 y Oudiz *et al.* 1979). El resultado depende de una serie de condiciones: moderación del coste salarial horario, mantenimiento de las capacidades productivas y bajada efectiva del tiempo de trabajo. Concluyen con un impacto sobre el empleo potencialmente elevado, que varía según los modelos y las hipótesis, entre 200.000 y 700.000 creaciones netas.

³ Este argumento se conoce en la literatura económica con el nombre de la «falacia de la cantidad fija de trabajo» (*lump of labour fallacy*).

Uno de los retos más importantes y, sin duda, el más complejo es la contención del coste salarial horario. Es el dilema de todos los procesos de RTT: ¿Conviene realizarla con o sin compensación salarial, es decir con o sin aumento del salario horario proporcional a la reducción de la duración semanal, que permita mantener el nivel de los salarios? Con una compensación salarial, el aumento del coste del trabajo deteriora la competitividad. Sin compensación salarial, la disminución del poder adquisitivo de los trabajadores que se acogen a la medida es difícilmente aceptable. La RTT del frente popular de 1936 fue acompañada de una compensación salarial integral, lo que contribuyó notablemente a su rápido cuestionamiento. La RTT de 1982, mucho más limitada, contemplaba igualmente una compensación salarial integral pero acompañándola de una mayor flexibilidad, lo que aportaba una contrapartida para las empresas. Los trabajos de los años 1990 confirman que una deriva alcista del coste salarial horario conduce al fracaso de la medida, pero muestran también que es posible salir del dilema actuando sobre varios parámetros: una compensación salarial parcial puede incluso ser compensada por unas ayudas financieras a la empresa y por unas mejoras de productividad vinculadas a la reorganización del trabajo. Así, el coste del trabajo es mantenido a un nivel soportable sin que el poder adquisitivo se deteriore demasiado.

Estos trabajos muestran igualmente el impacto de la reducción efectiva de la duración del trabajo sobre las empresas. Asimismo, la reducción de la duración legal puede tener un escaso impacto si las empresas mantienen su duración efectiva recurriendo más ampliamente a las horas extraordinarias. En esta hipótesis, el resultado es negativo a todos los niveles: el mantenimiento de la duración limita la creación de empleo, pero las empresas asumen el peso más elevado de las horas extraordinarias.

4.2. Disposiciones legales aprobadas

La reforma decidida por el gobierno de Lionel Jospin se construye en torno a un cierto número de decisiones, que toman en consideración la reflexión económica llevada a cabo durante los años noventa:

- Reducción general y obligatoria de la duración legal del trabajo, a diferencia de dispositivos tales como el dispositivo «de Robien» que se fundamentan en una lógica puramente incentivadora.
- Ampliación de las modalidades de negociación colectiva sobre el paso a las 35 horas.
- Compensación salarial integral del salario mínimo y compensación libremente fijada por la negociación colectiva para el resto.
- Ayuda financiera a las empresas que reducen el tiempo de trabajo bajo la forma de exoneraciones de cotizaciones sociales.
- Reglas restrictivas del uso a las horas extraordinarias para maximizar la baja efectiva de la duración del trabajo.

El paso a las 35 horas ha sido realizado a través de dos leyes complementarias. Una primera ley, conocida como Aubry 1, del 13 de junio de 1998, prevé el paso de la duración legal a 35 horas el 1 de enero de 2000 para las empresas de más de veinte trabajadores y el 1 de enero de 2002 para las demás, e instaura un dispositivo de ayuda financiera a las empresas que proceden a una reducción anticipada de la duración del trabajo. La Ley Aubry 2 del 19 de enero de 2000 define de manera duradera el nuevo marco legal.

La ley Aubry 1 pone en marcha un sistema de incentivación financiera a la reducción negociada del tiempo de trabajo. Las empresas que reducen su duración colectiva de trabajo en al menos un 10% y que se comprometen sobre dos años a unas creaciones de empleo superiores al 6% de sus plantillas reciben una ayuda de 9.000 francos por asalariado el primer año, que disminuye después a 1.000 francos cada año. Los empleos salvados por las empresas en dificultad en el marco de las ERE son igualmente tomados en consideración. El dispositivo Aubry 1 se parece mucho al de Robien, excepto en dos aspectos fundamentales. Por una parte, la ayuda financiera se dirige prioritariamente a los empleos de bajos salarios porque es igual para todos, mientras que la ayuda de Robien era proporcional. Por otra parte, el dispositivo Aubry 1 solo se comprende en referencia a la reducción obligatoria contemplada por la propia ley. Es debido a que las empresas sabían que todos se acogerían a las 35 horas en 2000 o que en 2002 han sido incentivadas a negociar, para anticipar su reorganización y para beneficiarse de las ayudas financieras y de márgenes de negociación superiores.

Mientras que el impacto del dispositivo de Robien sobre el tiempo de trabajo medio ha sido marginal, se considera que un tercio de la reducción acontecida entre 1998 y 2003 es imputable a los acuerdos Aubry 1. Una idea a menudo avanzada es que la RTT debió limitarse a la ley Aubry 1, que fue la única cuyas consecuencias fueron positivas. Efectivamente, el número de empleos creados fue muy alto y se produjo un fenómeno de autoselección: las empresas que estaban mejor preparadas para reorganizarse fueron las primeras en dar el salto. No obstante, esta afirmación es cuestionable, ya que sin el paso anunciado a Aubry 2, Aubry 1 no hubiese tenido la misma extensión.

En cuanto a la ley Aubry 2, organiza el sistema estable de compensación salarial y de reducción de las cotizaciones patronales así como las modalidades de reducción del tiempo de trabajo. Instaura el principio de compensación integral del salario mínimo (SMIC). Para no incrementar el coste del trabajo de las empresas que no han modificado todavía su duración colectiva, el paso al SMIC horario revalorizado se hace en el momento del paso a las 35 horas. Instaura un mecanismo continuo de reducción de las cotizaciones patronales, que sustituye al dispositivo temporal Aubry 1 y al antiguo mecanismo general de reducción puesto en marcha por el gobierno de Alain Juppé. El importe de la ayuda aumenta considerablemente a nivel del salario mínimo para compensar la revalorización. Es decreciente pero solo se anula si supe-

ra el 1,8 SMIC. Cubre así al 70% de los trabajadores. Si no hay ninguna condición cuantitativa a la creación de empleo, la reducción está subordinada a una reducción «efectiva y negociada» del tiempo de trabajo: la sanción financiera es, por lo tanto, muy dura para las empresas que no procederían a esta reducción.

Con el fin de obligar a las empresas a reducir de manera efectiva su duración de trabajo, el contingente de horas extraordinarias, que está determinado por decreto, se mantiene a su nivel anterior de 130 horas y la ley Aubry 2 impone unas fuertes contrapartidas de incremento salarial y de descanso de compensación. Por el contrario, la negociación del paso a las 35 horas es para muchas empresas la oportunidad de desarrollar su flexibilidad interna: la reorganización consecutiva a la reducción del tiempo de trabajo da lugar al desarrollo de la polivalencia, del trabajo en *flujo tendido* y de otras innovaciones. La propia ley organiza la flexibilidad favoreciendo los ciclos, la anualización, la reducción del tiempo de trabajo bajo la forma de la concesión de días de descanso o de un número de días fijados de antemano para los cuadros. La ley precisa la definición legal de la duración del trabajo efectivo y permite a determinados sectores y empresas un cierto margen de interpretación en la definición de tiempo de trabajo; por ejemplo excluyendo del tiempo de trabajo los tiempos de descanso que estaban integrados convencionalmente.

4.3. Evaluación de los resultados obtenidos

El balance de la reforma pone de manifiesto las controversias sobre el número de empleos creados que le son realmente imputables y sobre la amplitud de los efectos negativos.

Una reducción efectiva del tiempo de trabajo pero inferior a la duración legal

La evaluación de la efectividad de la reforma plantea más dificultades de lo que parece, porque las diferentes fuentes estadísticas se enfrentan a serias limitaciones. La duración colectiva, declarada por las empresas, ha bajado notablemente entre 1998 y 2004, y no ha evolucionado desde entonces. Pero refleja de manera imperfecta la duración efectiva, porque no integra las horas extraordinarias ocasionales y la continuidad de la serie se ve afectada por el cambio de definición legal del tiempo de trabajo en 2000.

En cuanto a la duración individual habitual declarada por los asalariados, el cambio de método del *Estudio empleo* del INSEE en 2002 impide comparar los valores antes y después de esta fecha. No en vano, es sabido que una reducción ha sido registrada entre 1998 (39,7 horas) y 2002 (37,7 horas). Askénazy (2008) ha registrado exhaustivamente unas estimaciones del impacto de la RTT sobre el tiempo de trabajo de los trabajadores a jornada completa. Varían del 5% al 9%, dado que la reducción legal es ligeramente superior al 10%. Puede concluirse que el impacto de la RTT ha sido real, inferior al objetivo y de una amplitud exacta difícil de medir.

Un número significativo de empleos creados pero difícilmente imputables

Existe un cierto consenso para cuantificar el número neto de empleos generados por la RTT: entre 300.000 y 350.000 (ver Gubian *et al.* 2004). El 40% de estas creaciones de empleo son imputables a las medidas de Robien y Aubry 1. La tasa de creación de empleo ha sido alrededor de dos veces más elevada en estas empresas que en aquellas que han pasado a las 35 horas en el marco de Aubry 2, debido a su vez a que estas empresas eran más dinámicas y a que los incentivos imponían unas contrapartidas más estrictas respecto a la creación de empleo.

Sin embargo, las interpretaciones difieren. Según Artus, Cahuc y Zylberberg (2007), la creación de empleo se explican por las reducciones de cotizaciones patronales que han acompañado la RTT, es decir, por la ayuda financiera.

Si se había procedido a las mismas exoneraciones sin realizar la RTT, el efecto sobre el empleo habría sido aún mayor. Sin embargo, esta interpretación también es discutible. En comparación con una simple medida de reducción de cotizaciones patronales, la RTT consta de otros tres componentes: la reducción del tiempo de trabajo *stricto sensu*, el aumento implícito del salario mínimo y las reorganizaciones. Determinar si estas simples reducciones de la cotización patronal habrían sido más eficaces implica saber si el efecto neto de los otros tres componentes es positivo o negativo, cuestión a la cual no existe hoy en día ninguna respuesta establecida. Además, conviene subrayar que la RTT surte efectos sobre las condiciones de trabajo y de vida del conjunto de los trabajadores que no pueden ser reducidas a unas simples exoneraciones patronales.

Una estimulación notable y duradera de la negociación colectiva

La ley Aubry 1 incentivó fuertemente a negociar de manera anticipada el paso a las 35 horas. La ley Aubry 2 convirtió la negociación de las modalidades de reducción de la duración del trabajo en una obligación, ya que cada empresa tenía la elección entre negociar su propio acuerdo o aplicar el acuerdo sectorial. En consecuencia, el número de acuerdos firmados alcanzó una cifra sin precedentes: 35.000 acuerdos de empresa han sido concluidos cada año entre 1998 y 2001, frente a 8.500 en 1995.

La intensidad de la negociación no se explica solamente por la obligación legal sino también por la concepción de la reforma. Por una parte, ésta ha dado a los agentes sociales una amplia elección sobre las modalidades de paso a las 35 horas. Por otra parte, el acuerdo es concebido como una de las condiciones del éxito de la RTT, dado que la negociación permite incidir sobre el número de empleos creados o salvados, la evolución de los salarios, las modalidades del descuento del tiempo de trabajo y la flexibilidad.

Puesto que la ausencia de delegado sindical es a menudo un obstáculo para la conclusión de acuerdos colectivos en las pequeñas empresas, las leyes Aubry también han puesto en marcha unos procedimientos derogatorios, especialmente el mandamiento: un trabajador de la empresa, que no tiene el estatus de delegado sindical, recibe el

mandato de una organización sindical para negociar con el empleador. Posteriormente, el acuerdo está sometido a la aprobación directa de los trabajadores. En 2001, seis acuerdos de empresa sobre diez han sido concluidos según este procedimiento. Realmente, la negociación ha sido limitada en las muy pequeñas empresas (menos de 20 trabajadores), para las cuales la bajada de la duración legal estaba diferida en dos años. El 80% de estas empresas han puesto en marcha la RTT por aplicación directa del acuerdo de su sector, sin negociación en el seno de la empresa.

La reactivación de la negociación colectiva impulsada por la RTT parece haber sido duradera, asociada a factores como la voluntad de los agentes sociales de incrementar su autonomía gracias a la Ley del 4 de mayo de 2004 que ha extendido el ámbito de la negociación colectiva. El número de acuerdos de empresa firmados ha sido de 25.000 en 2006 y de 27.100 en 2008, que son tres veces superiores a los de 1995.

Unas contrapartidas importantes

Para que la reducción del tiempo de trabajo no deteriore la competitividad de las empresas hasta el punto de anular cualquier efecto positivo, debe ser compensada por unas ayudas públicas, una cierta moderación salarial y un incremento de la flexibilidad. Es difícil medir el coste estrictamente imputable a «las 35 horas semanales», en razón de la ligazón de la RTT y de las reducciones de cotizaciones. Una medida aproximada puede ser el incremento inmediato del gasto vinculado a las exoneraciones ocasionadas por la reforma. La oficina de información de la Asamblea Nacional sobre los efectos de las 35 horas valora ese coste adicional en 7,7 mil millones de euros. La DARES (*La Direction de l'animation de la Recherche, des Études et des Statistiques*) y la dirección de la previsión han valorado el beneficio para las cuentas públicas, vinculado a los ingresos de cotizaciones sociales de los nuevos empleos creados y al menor gasto de indemnización del desempleo, entre 6,5 y 7 mil millones. El coste neto de la RTT sería, por lo tanto, de mil millones de euros y el coste neto por empleo creado de 3.000 euros anuales, lo que parece ser relativamente moderado en comparación con el coste de otros dispositivos de la política de empleo.

En cuanto a los salarios, las 35 horas parecen haber originado una cierta moderación, es decir un incremento de las remuneraciones inferior a la que se hubiera producido ante la ausencia de reforma. Sin embargo, solo se disponen de trabajos realizados sobre el periodo Aubry 1, que estiman la moderación salarial en el 1% (ver Passeron, V. 2002). La mayoría de las empresas han aplicado una compensación salarial integral en el momento del paso a las 35 horas, como contrapartida de una moderación salarial durante los años siguientes. Pero, no sucede lo mismo con los salarios pagados al SMIC: no solamente la ley ha impuesto para ellos una compensación salarial integral, sino que el gobierno se ha visto obligado posteriormente a revalorizar el salario mínimo más allá de las reglas de indexación para unificar por arriba las garantías de recursos mensuales generadas por la RTT. En este sentido, la

RTT se ha traducido por una aceleración temporal del crecimiento económico, y en una menor medida del conjunto de los bajos salarios.

Las evaluaciones realizadas por los trabajadores sobre la reforma dan unos indicios de la flexibilidad que ha generado. Su valoración global es positiva: el 58% de los asalariados consideran haber conocido una «mejora de su vida diaria» gracias a la RTT y solamente el 13% responde haber sido sinónimo de «deterioro» (ver Meda *et al.* 2002). Esta sensación de mejora está vinculada sobre todo al tiempo libre adicional, principalmente utilizado para descansar y para pasar un rato con su familia. Por el contrario, el balance de las condiciones de trabajo es mucho más mitigado, ya que, solamente el 26% de las personas interrogadas consideran que han mejorado frente al 28% que constatan un deterioro. La constatación de la intensificación del trabajo es muy expandida, dado que el 42% de los trabajadores piensan tener menos tiempo para realizar las mismas tareas. Asimismo, las exigencias de polivalencia se han incrementado.

5. LAS LEGISLATURAS DE CENTRO-DERECHA (2002-2009)

Los partidos políticos de derecha (UMP) y de centro-derecha (UDF) consideraron que la reducción del tiempo de trabajo realizado por el gobierno socialista se había traducido en un incremento del gasto público, una congelación de los salarios, un deterioro de la competitividad de las empresas galas y un empeoramiento de las condiciones de trabajo en ciertos sectores, lo cual había generado un alto nivel de insatisfacción en los trabajadores, especialmente en los obreros y empleados. Tanto bajo la presidencia de Jacques Chirac (1995-2007) como de Nicolas Sarkozy (a partir de 2007), los diferentes gobiernos de Jean-Pierre Raffarin, Dominique de Villepin y, sobre todo, François Fillon han intentado atenuar los efectos de las reformas Aubry.

5.1. Disposiciones legales en este periodo

Desde la alternancia de 2002, siete leyes han afectado a la cuestión del tiempo de trabajo. Algunas de ellas sólo han aportado unas modificaciones puntuales. La Ley del 30 de junio de 2004 relativa a la solidaridad para la autonomía de las personas mayores y de las personas discapacitadas crea la «jornada de solidaridad»: jornada trabajada sin ser remunerada destinada a financiar las políticas llevadas a cabo en favor de estos colectivos. Esto hace que la duración legal pase de 1.600 a 1.607 horas anuales. La Ley del 31 de marzo de 2005, que reforma la organización del tiempo de trabajo en la empresa, crea el sistema de «horas elegidas», horas extraordinarias realizadas más allá del contingente anual pero consensuadas con el trabajador, lo que dispensa al empleador de conseguir la autorización del inspector del trabajo, y flexibiliza la utilización de la cuenta ahorro-tiempo. La Ley del 8 de febrero de 2008 para el poder adquisitivo incrementa las posibilidades para los trabajadores de renunciar a unas jornadas de descanso como contrapartida de una remuneración adicional. La Ley del 10 de agosto de 2009 extiende ciertas derogaciones al principio de descanso dominical, en los municipios y en las zonas turísticas así como en

algunas grandes aglomeraciones. Por el contrario, otras tres leyes exigen un análisis más exhaustivo de su contenido e implicaciones.

La interrupción del proceso de la RTT y la unificación de los salarios mínimos:

Ley Fillon (17 de enero de 2003)

En el momento de la aplicación de la reforma, sus promotores habían favorecido una reducción efectiva de la duración del trabajo con el fin de maximizar su impacto. Con este objetivo, el recurso a las horas extraordinarias había sido restringido, manteniendo el contingente anual de 130 horas, y condicionado las reducciones de cotizaciones patronales a una reducción efectiva del tiempo de trabajo. Convenido de que la extensión de la RTT a las muy pequeñas empresas sería nefasta, el gobierno que había ganado las elecciones de 2002 intenta interrumpir este proceso. La Ley del 17 de enero de 2003 desvincula las reducciones de cotizaciones patronales de la reducción del tiempo de trabajo y lleva la tasa de aumento de las horas extraordinarias en las empresas de menos de 20 trabajadores al 10%, frente al 25% anterior. Por otra parte, el contingente de horas extraordinarias para todas las empresas es llevado por decreto a 180 horas y posteriormente a 220 horas. La ley autoriza además los sectores y las empresas que pueden derogar por acuerdo colectivo las reglas legales y reglamentarias relativas a las horas extraordinarias.

La Ley Fillon trata igualmente las consecuencias de la pluralidad de los salarios mínimos (SMIC) generada por la ley Aubry 2. Para garantizar la compensación salarial integral a nivel del SMIC, ésta había creado una «garantía mensual de remuneración» (GMR). Las empresas acogidas a las 35 horas debían pagar a sus trabajadores remunerados junto al salario mínimo horario un complemento diferencial de remuneración que permita alcanzar la GMR, con el fin de que su salario mensual no cambie. Este sistema abría la puerta a una pluralidad de SMIC. En 2000, ya existían dos niveles de salarios garantizados: el SMIC aplicable a las empresas que no se habían acogido todavía a las 35 horas y la GMR. En 2001, existían tres: el salario mínimo para las empresas que no habían acogido a las 35 horas, la GMR 1 para las empresas acogidas a las 35 horas en 2000 y la GMR 2 para las acogidas en 2001. La GMR 1 no era igual a la GMR 2. Efectivamente, para incentivar las empresas a pasar más rápidamente a las 35 horas, la ley preveía que las GMR serían revalorizadas más lentamente que el SMIC, en función del salario mensual obrero medio y no según el salario por hora obrero medio (dado que el salario mensual progresaba menos rápidamente que el salario por hora en razón de la RTT). La ley Aubry 2 contemplaba poner fin a esta situación el 1 de julio de 2005, fecha a partir de la cual el sistema habría llevado a la coexistencia de seis niveles de salarios mínimos diferentes, pero no diría nada sobre las modalidades para llegar a este fin. La ley Fillon fija un calendario de unificación de los SMIC y del conjunto de las GMR el 1 de julio de 2005, lo que supuso una revalorización mucho más rápida del salario mínimo que las reglas de indexación habituales (+11,3% en términos reales entre 2003 y 2005).

La incentivación de las horas extraordinarias: Ley TEPA (22 de agosto de 2007)

La Ley Fillon tenía como finalidad corregir los efectos nocivos de la reducción del tiempo de trabajo y pretendía interrumpir el proceso, sin por ello emprender un movimiento contrario. Por el contrario, la Ley a favor del trabajo, del empleo y del poder adquisitivo, conocida como Ley TEPA, una de las primeras aprobadas después de las elecciones presidenciales y legislativas de 2007, manifiesta una verdadera ambición de aumento del tiempo de trabajo, mediante el desarrollo de las horas extraordinarias. Se pronuncia a favor de la «necesidad de un incremento del volumen de horas trabajadas por activo ocupado», con el fin de recuperar el retraso francés sobre los principales países desarrollados, que explicaría gran parte de la diferencia entre la renta per cápita gala y la de Estados Unidos (ver Carrez, G. 2007).

La Ley TEPA «aspira a incrementar a la vez el número de horas extraordinarias y el beneficio monetario de los trabajadores que las realizan. El logro de estos dos objetivos, que pueden ser contradictorios (el incremento de las horas extraordinarias mejora la remuneración pero puede desanimar a los empleadores a proponerlas), pasa por un juego complejo de exoneraciones fiscales y sociales:

- una exoneración de impuestos sobre la renta para las remuneraciones obtenidas de las horas extraordinarias;
- una reducción de cotizaciones salariales proporcional a la remuneración del asalariado, de una tasa máxima del 21,5%;
- una reducción consensuada de las cotizaciones patronales, de una cuantía de 0,5 euros por hora extraordinaria para las empresas de más de 20 trabajadores y de 1,5 euros por hora extraordinaria para las empresas de menos de 20 asalariados;
- un incremento de la tasa de aumento de las horas extraordinarias al 25% tanto en las empresas de menos de 20 trabajadores como en las demás empresas (la Ley TEPA pone fin al régimen derogatorio instaurado por la ley Fillon, pero compensa el sobrecoste por una fuerte bajada de las cotizaciones patronales).

Los trabajadores a jornada parcial se benefician de las mismas ventajas cuando realizan horas extraordinarias.

La continuación de la desregulación del tiempo de trabajo: Ley sobre la renovación de la democracia social y la reducción del tiempo de trabajo (20 de agosto de 2008)

Esta ley ha sido aprobada en un contexto polémico vinculado tanto a su contenido como a su procedimiento de elaboración. En conformidad con la Ley de modernización del diálogo social del 31 de enero de 2007, el gobierno había invitado los agentes sociales a negociar sobre el tiempo de trabajo antes de presentar un proyecto de ley. Los agentes sociales solo habían acordado unos cambios menores pero el gobierno

presentó un proyecto de ley sustancial, como la Ley del 31 de enero de 2007, que le autorizaba a hacerlo: esta impone una concertación previa con los agentes sociales pero el gobierno y el parlamento mantienen la totalidad de sus prerrogativas.

La ley marca una nueva etapa en la liberación de las horas extraordinarias. La posibilidad de superar la duración legal había sido instaurada en 1936. El contingente por debajo del cual el empleador puede conceder unas horas extraordinarias sin autorización del inspector del trabajo, data de 1982. La Ley del 20 de agosto de 2008 suprime cualquier autorización del inspector del trabajo. Así como la duración legal se había convertido en 1936 en un simple umbral de desencadenamiento de las horas extraordinarias, el contingente pierde su carácter coactivo y se convierte en el umbral de desencadenamiento del descanso compensador. Sin embargo, el Tribunal Constitucional limita el alcance de la reforma, censurándola, por una parte, por incompetencia negativa del legislador ante las disposiciones que hacían referencia a la negociación colectiva en la determinación de la duración del descanso compensatorio, y, por otra parte, por ataque a la libertad contractual no justificada por un motivo de interés general. Esta disposición imponía la renegociación antes del 1 de enero de 2010 de todos los convenios colectivos relativos a las horas extraordinarias y deja, un amplio campo a la negociación colectiva: los agentes sociales pueden determinar libremente la tasa de aumento de las horas extraordinarias (por encima de un mínimo del 10%), el umbral de activación del descanso compensador y las condiciones en las cuales este último puede ser tomado.

De manera general, la ley hace referencia extensa a la negociación colectiva, a la negociación individual entre el empleador y el trabajador, e incluso a la decisión unilateral del empleador. Los antiguos regímenes de ordenación del tiempo de trabajo (ciclos, anualización, concesión de días de descanso), que eran definidos de manera relativamente precisa por la ley y el decreto, son sustituidos por una única disposición legislativa que permite a un acuerdo colectivo determinar las modalidades según las cuales la duración semanal del trabajo puede variar de una semana a otra. El plazo de aviso de los trabajadores en caso de cambio de horarios, que era como mínimo de siete días, está fijado libremente por los agentes sociales a partir de entonces. Además, un decreto de aplicación permite al empleador decidir de manera unilateral sobre la organización del tiempo de trabajo para unos periodos de cuatro semanas como mucho.

5.2. Evaluación de los resultados de esta etapa

Las reformas emprendidas por los diferentes gobiernos de centro-derecha han surtido los siguientes efectos: por una parte, un aumento medible pero limitado del tiempo de trabajo real, y, por otra parte, un desconocimiento de la verdadera diversidad de los ritmos laborales y una fijación descentralizada de las normas sociales.

Un aumento medible pero limitado de la duración del trabajo efectivo

A la cuestión de saber si las reformas sucesivas acontecidas desde 2002 han cuestionado realmente las 35 horas, las diferentes medidas estadísticas del tiempo de trabajo aportan unas respuestas dispares. La duración colectiva del trabajo no ha variado desde 2003. Esto indica que muy pocas empresas han vuelto a la situación anterior a las 35 horas. Sin embargo, está claro que el movimiento rápido de disminución ha sido interrumpido en 2002: la Ley Fillon y las leyes posteriores han permitido a las empresas que no se habían acogido todavía a las 35 horas, principalmente las empresas de menos de 20 trabajadores, asumir el coste correspondiente. Según la DARES, el 30 de junio de 2003, solamente el 29% de las empresas de 10 a 20 trabajadores y el 17% de las empresas de menos de 10 trabajadores se habían acogido a las 35 horas.

Si nos interesamos por la duración legal efectiva, integrando el conjunto de las horas extraordinarias habituales u ocasionales, se observa un aumento significativo en estos últimos años. La duración anual efectiva de los trabajadores a jornada completa medida por el INSEE a través del Estudio de empleo era de 1.650 horas en 2003 y de 1.680 horas en 2007, es decir, una progresión del 2%. La semana habitual media en 2007 es de 39h 24 min. La diferencia con respecto a las 35 horas se explica por varios factores:

- las horas extraordinarias, de las cuales algunas no están declaradas por las empresas pero aparecen en las encuestas realizadas con los trabajadores,
- las diferencias entre la noción legal, que no contabiliza en principio los tiempos de descanso,
- la existencia de sectores amplios de la población sometidos a unos horarios más altos o características: trabajadores cuya semana es siempre de 39 horas pero que se han beneficiado de la RTT bajo la forma de días de vacaciones adicionales, cuadros que disponen de un número de días acordado de antemano y sectores que se benefician del sistema de duraciones de equivalencia (la Ley «Aubry II» contemplaba la posibilidad para ciertas profesiones que constan de periodos de inactividad, como el sector social y sanitario, la hostelería o ciertos sectores del comercio, de mantener una duración de referencia superior a la duración legal, denominada duración de equivalencia).

Los agentes sociales no han aprovechado completamente las posibilidades de renegociación ofrecidas por las leyes desde 2002. Solamente seis sectores han llevado el contingente de las horas extraordinarias a un nivel superior al nivel reglamentario de 220 horas. Ningún acuerdo sectorial parece haber utilizado la posibilidad abierta por la Ley Fillon de fijar unos aumentos de la remuneración de las horas extraordinarias inferiores a los incrementos legales. A nivel de la empresa, la negociación sobre el tiempo de trabajo no ha parado de decrecer hasta 2008. El estudio de Pepin *et al.* (2006) ha mostrado que unos acuerdos de empresa podían conducir a un aumento significativo de la duración colectiva del trabajo, pero todo indica que esto

no ha sido una tendencia global. No obstante, es demasiado pronto para realizar un balance de la ley de 2008, que ha ampliado mucho la negociación colectiva.

La reducción del tiempo de trabajo solo ha sido posible por la combinación de fuertes incentivos financieros y de presiones legales. El balance de las modificaciones realizadas y la apertura de posibilidades de negociación no son suficientes para que los agentes sociales hagan el camino en el sentido contrario. La única reforma que ha modificado notablemente las decisiones de las empresas, gracias a los incentivos financieros que ha puesto en marcha es la Ley TEPA. En el segundo trimestre de 2008, el número de horas extraordinarias por trabajador a jornada completa era superior en un 34,5% con respecto a lo que era en el segundo trimestre de 2007. El hecho de que ese número de horas extraordinarias se haya mantenido posteriormente, mientras que en periodo de crisis las horas extraordinarias son, en teoría, la primera variable de ajuste, da cuenta del impacto de la Ley TEPA. En cuanto al efecto sobre el poder adquisitivo, no debería ser significativo: aunque el incremento del número de horas extraordinarias sea importante, solo supone 150 millones de horas, es decir el 0,4% de los 40 billones de horas trabajadas cada año en Francia por los trabajadores. En todo caso, este dispositivo contribuirá sin duda a prolongar la tendencia al aumento de la duración efectiva del trabajo observado desde 2003, sin cuestionar la estabilidad de la duración colectiva.

Desconocimiento de la diversidad de los ritmos laborales y fijación descentralizada de las normas sociales

El trabajo realizado de lunes a viernes, con unos horarios previsibles, de 7 a 20 horas y una duración total próxima a la duración legal es la norma implícita de la sociedad gala. No obstante, solo concierne a una mayoría relativa (37%) de los asalariados. Aproximadamente, dos trabajadores de cada tres están concernidos por unos horarios ocasional o habitualmente desfasados, variables durante el transcurso del año, especialmente largos y flexibles, o por el trabajo a jornada parcial. El 48% de los trabajadores trabajan habitual u ocasionalmente el sábado y el 26% el domingo. Estas proporciones son entre las más elevadas de Europa.

Esta diversidad de los ritmos de trabajo está vinculada a la flexibilidad (importante y desconocida) de la legislación en este ámbito. Desde 1982, una tendencia constante de las reformas sucesivas ha sido desarrollar la negociación de sector y sobre todo de empresa, autorizarla a derogar las normas superiores, facilitar los sistemas de modulación y autorizar la variabilidad de los horarios o su individualización. Esta flexibilidad ha podido ser buscada como contrapartida a la reducción del tiempo de trabajo en 1982 y en 1998-2000 o, por el contrario, para facilitar el desarrollo de las horas extraordinarias en 2003 o en 2008. De hecho, ha sido desarrollada constantemente. La flexibilidad de los ritmos laborales, que es un componente de la flexibilidad interna, es relativamente fuerte en Francia, sobre todo después de la reforma de 2008. Compara-

tivamente, Estados Unidos, donde la flexibilidad externa está más desarrollada, tienen una legislación muy coactiva sobre las horas extraordinarias.

La uniformidad de los ritmos de trabajo no es deseable. Los horarios del comercio o de otras profesiones en contacto con el público tienen vocación de estar parcialmente desfasados con respecto a los de la mayoría de los trabajadores, de manera que estos últimos puedan beneficiarse de los servicios correspondientes. La continuidad del servicio público impone trabajar el fin de semana para un cierto número de agentes (policías, sector sanitario, etc.). Es necesario tomar en consideración las presiones a las que se enfrentan ciertos sectores industriales. En cualquier caso, la diversidad de los ritmos tiene un coste. El trabajo durante el fin de semana impide a los miembros de una misma familia estar todos juntos en el periodo de descanso. Los trabajadores con horarios desfasados se enfrentan a una oferta restringida de servicios, tales como el transporte o el cuidado de los niños, mientras que la adaptación de los servicios públicos a unos horarios cada vez mas desfasados tendría repercusiones sobre las cuentas públicas. Como siempre en materia de política pública, se trata de proceder a un arbitraje entre unas necesidades contradictorias y de asumir sus consecuencias.

6. CONCLUSIÓN

Este artículo analiza la cuestión del tiempo de trabajo en Francia entre 1997 y 2009. La decisión tomada en 1997 de reducir la duración legal del tiempo trabajado se inscribe en un proceso histórico de reducción paulatina pero se caracteriza por su ambición en materia de empleo y su voluntarismo. El balance de esta reforma ha generado controversias sobre el número de empleos creados que le son realmente imputables y la amplitud de sus efectos negativos. La política de desregulación llevada a cabo por el gobierno desde 2002 contribuye a acentuar la diversidad de los ritmos sociales. Efectivamente siete leyes aprobadas desde 2002 han facilitado la superación de la duración legal incrementado en cierta medida la duración efectiva, pero han acentuado sobre todo la diversidad de los ritmos de trabajo a los que están sometidos hoy en día los trabajadores.

La polémica que ha rodeado la reducción del tiempo de trabajo llevada a cabo entre 1998 y 2002 no facilita la aprehensión de los principales retos en este campo. Oculta el alcance real de las medidas tomadas después de 2002 (que constituían más unas medidas de estabilización que una verdadera vuelta atrás) y la continuidad de las reformas llevadas a cabo desde 1982, que han favorecido sistemáticamente la negociación y la flexibilidad. Concebida como instrumento de la política de empleo con la RTT y de la política de renta con la Ley TEPA, la legislación relativa al tiempo de trabajo no es contemplada nunca como tal. El estudio publicado por la DARES en 2009, donde muestra que los «ritmos atípicos» se han convertido en la norma y que los «horarios normales» son actualmente minoritarios, constituye una señal relativamente fuerte para justificar un cambio de punto de vista.

Si por un lado podemos considerar que la reducción del tiempo de trabajo ha permitido crear empleo neto y fomentar el crecimiento económico a corto plazo, también hay que admitir que ha supuesto un *handicap* para la economía francesa a medio plazo, al reducir la competitividad de las empresas francesas, disminuir el incremento del poder adquisitivo de los asalariados, aumentar el gasto público y deteriorar las condiciones de trabajo en muchos sectores de actividad.

En cierto modo, a largo plazo, las políticas de RTT abren la puerta a una mejor compatibilización entre la vida privada y la laboral, a una mayor igualdad en las relaciones entre hombres y mujeres, a una mayor participación ciudadana en la vida política y asociativa, y a una posibilidad creciente de formarse y cultivarse a lo largo de la vida activa. En todo caso, es importante proceder a esa reducción de manera progresiva, flexible y consensuada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARTUS, P., CAHUC, P. y ZYLBERBERG, A. (2007): *Temps de travail, revenu et emploi*, Rapport du conseil d'analyse économique.
- ASKENAZY, P. (2008): «A Primer on the 35-Hour in France, 1997-2007», *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit - Institute for the Study of Labor*.
- AUCOUTURIER, A-L. y COUTROT, T. (1999): «Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail », *Documents d'étude de la DARES*.
- BUE, J. y COUTROT, T. (2009): « Horaires atypiques et contraintes de travail: une typologie en six catégories », *Premières informations, premières synthèses*, DARES.
- CARREZ, G. (2007): *Rapport fait au nom de la commission des finances de l'Assemblée Nationale sur le projet de loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat*.
- CHARPIN, J-M. y MAIRESSE, J. (1978): «Réduction de la durée de travail et chômage: éléments de réflexion en termes de modèles», *Revue Économique*, n.º 1, 189-206.
- DARES, (2002): «Les modalités de passage aux 35 heures en 2000», *Document de travail*, février 2002.
- (2003): «Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT», *Documents d'Études*, n.º 77, novembre 2003. «35 Heures et mises en œuvre des dispositifs de modulation-annualisation dans les enquêtes réponse et passage», *Document d'Études*, n.º 73, août 2003.
- GUBIAN, A., JUGNOT, S. y PASSERON, V. (2004): «Les effets de la RTT sur l'emploi: des simulations ex ante aux évaluations ex post», *Economie et Statistique*, n.º 376-377.
- MEDA, D. y ORAIN, R. (2002): «Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie: premières évaluations», *Données sociales 2002-2003*, INSEE.
- LOUDIZ, G., RAOUL, E. y STERDYNIK, H. (1979): «Réduire la durée du travail: quelles conséquences?», *Économie et Statistiques*, vol. 111, n.º 1, 3-17.
- PASSERON, V. (2002): «35 heures: 3 ans de mise en œuvre du dispositif Aubry 1», *Premières synthèses*, DQRES, n.º 07.1.
- PEPIN, M., DOERFLINGER, B., JORAND, Y., NICOLAS, P. y TONNEAU, D. (2006): «Renégocier la RTT: les enseignements de 16 démarches d'entreprise», *Documents d'études*, DARES.
- URTEAGA, E. (2010): «Los sindicatos en Francia», *Revista de Estudios Políticos*, n.º 147. «La negociación colectiva en Francia», *Revista de Fomento social*, n.º 257. *Las relaciones laborales en Francia*. Alicante: Editorial Club Universitario.