

REDUCCION DE JORNADA Y EMPLEO

José María Zufiaur apunta en este artículo la incompetencia de las políticas económicas tradicionales a la hora de restablecer el pleno empleo en los países de nuestro entorno europeo.

Para absorber el crecimiento vegetativo de la mano de obra en los países de la Comunidad Europea, durante el período 1979-83, los expertos consideran necesario un crecimiento anual del 5 por 100 del PIB; al tiempo que para el restablecimiento del «pleno empleo» estiman necesario una tasa de crecimiento anual del 6 por 100 durante un período más largo. La alternativa podría consistir en una política de crecimiento cualitativo, un cambio en el modelo de desarrollo, la modificación de la estructura de la industria, el aumento del salario social y familiar y la ampliación de la base industrial.

También señala cómo la Confederación Europea de Sindicatos, en su Congreso de Munich de mayo de 1979, adoptó una resolución general en la que pedía una reducción del 10 por 100 del tiempo de trabajo, sin pérdida del salario, a través de la puesta en práctica de una serie de mecanismos.

Si hoy en los países de la Comunidad Europea, a la que estamos abocados a entrar, la reducción del tiempo de trabajo constituye el núcleo central de la discusión sobre las políticas de empleo, cabe deducir que en nuestro país la puesta en marcha de estudios, propuestas y negociaciones sobre este tema resulta imprescindible y urgente.

LA reducción del tiempo de trabajo ha sido una de las reivindicaciones permanentes del Movimiento Obrero desde sus orígenes, buscando mejorar las condiciones de trabajo y ampliar el tiempo libre, la calidad de vida, de la clase trabajadora.

En los últimos años, además, la reducción del tiempo de trabajo se ha convertido en una reivindicación prioritaria desde la perspectiva de la lucha contra el desempleo.

El tema está en el centro del debate de todas las acciones

que a nivel nacional e internacional se tratan de diseñar para paliar el problema del paro, como es el caso de la última cumbre europea de Luxemburgo, donde la reducción del tiempo de trabajo para el conjunto de la Comunidad —en la que a finales de mayo de este año el paro afectaba a 8.290.500 asalariados— ha entrado a formar parte de la discusión de los Jefes de Estado y de Gobierno de la CEE, siendo objeto de vivas controversias y polémicas.

En realidad, el paro ha pasado de ser algo cíclico y coyuntural, a convertirse en un pro-

blema estructural. Parece claro, como señala uno de los estudios más completos sobre este tema (1), que se ha roto aquel sutil equilibrio que aseguraba que, pese a la continua introducción de nuevas dosis de progreso técnico en el sistema productivo, la ocupación continuase creciendo, al menos en los países más industrializados, al ritmo del aumento de la población.

De hecho, tras la guerra del Yon Kippur ha entrado en crisis un modelo de desarrollo y de crecimiento cuantitativo que ha echado por tierra el tradicional objetivo del pleno empleo.

La subida de los precios del petróleo, el aumento de la inflación y del déficit de la balanza de pagos, el menor ritmo en el crecimiento de la economía, el aumento del coste del trabajo por unidad del producto, etc., han puesto en crisis los fundamentos de un mecanismo de crecimiento basado en el consumismo, el bajo costo de las materias primas, el intercambio desigual entre países ricos y pobres, y el despilfarro.

Frente a esta nueva situación, los capitales responden, por una parte, con la localización industrial en países con bajo costo de mano de obra y, por otra, con un incremento de las inversiones sustitutivas de trabajo por capital, que conduce a la reducción del empleo existente, y consiguientemente al aumento del paro en el área de los países capitalistas más desarrollados.

Se ha puesto en crisis, y de manera no coyuntural, el mecanismo de un crecimiento puramente cuantitativo, sostenido y continuo, y en particular el empleo.

Frente a ello, las políticas económicas tradicionales no parecen ser capaces de restablecer el pleno empleo en los países de nuestro entorno europeo. Ni los gobiernos ni los empresarios proponen medidas alternativas para luchar contra el desempleo. Más bien al contrario, en muchos países los gobiernos contribuyen a una mayor deflación reduciendo el gasto público. Basándose en las teorías monetarias, sostienen que dichas medidas son necesarias para reducir la deuda pública, provocando un aumento del paro y, en consecuencia, un mayor gasto público vía subvenciones, y una menor recaudación fiscal. Pese a esta lógica, es difícil sustraerse a la tentación de pensar que el aumento del paro constituye un instrumento político por sí mismo destinado a forzar a los asalariados a reducir sus demandas salariales.

Por otra parte, hay que señalar que simplemente para absorber el crecimiento vegetativo de la mano de obra en los países de la Comunidad Europea durante el período 1979-83, los expertos consideran necesario un crecimiento anual del 5 por 100 del PIB, al tiempo que para un restablecimiento del «pleno empleo» se estima necesaria una tasa de crecimiento anual del 6 por 100 durante un período más largo. Basta comparar estas previsiones con las tasas reales de crecimiento del PIB durante los últimos años en Europa para prever el deterioro que seguirá sufriendo el empleo si no se adoptan nuevas medidas.

Entre éstas, una orientación generalizada en el movimiento sindical de los países más desarrollados consiste en la exigencia de políticas de crecien-

to cualitativo. En efecto, el desarrollo del sector terciario parece ser la única vía correcta a largo plazo para seguir acrecentando la producción y solucionar el problema del desempleo, tal y como viene sucediendo en algunos países ricos. Cambiar el modelo de desarrollo, modificar la estructura de la industria, aumentar el salario social y familiar y ampliar la base industrial son objetivos que pueden ponerse en marcha; si hay voluntad política para hacerlo, aunque requieren tiempo, sobre todo en un país medianamente desarrollado como el nuestro.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta, además, que aumentar la base productiva al tiempo que se persigue el objetivo de una mayor productividad no significa necesariamente ampliar la base ocupacional.

Resulta claro que, situados así los términos del problema, las respuestas al paro no pueden ser ni esquemáticas ni demagógicas desde un punto de vista sindical. Pero resulta también enormemente claro que es necesario adoptar medidas inmediatas que puedan satisfacer la primera y más urgente demanda de los ciudadanos de cada país, el empleo, sin relegar su solución a las calendas griegas del nacimiento de un nuevo tipo de desarrollo económico.

Es, pues, en este contexto en el que los sindicatos sitúan la reivindicación, prioritaria en estos momentos, de una sustancial reducción del tiempo de trabajo.

Así, la Confederación Europea de Sindicatos, a la que está afiliada la UGT, en su Congreso de Munich de mayo de 1979, adoptó una resolución general pidiendo una reducción del 10

por 100 del tiempo de trabajo sin pérdida del salario a través de varias medidas, susceptibles de combinarse de cara a la consecución de dicho objetivo:

- Reducción de la semana de trabajo a 35 horas.
- Vacaciones anuales de seis semanas.
- Jubilación completa a los 60 años.
- Prolongación de la escolaridad obligatoria hasta los 16 años.
- Introducción de un quinto equipo para el trabajo a turnos continuado.
- Limitación de las horas extraordinarias y su compensación en tiempo libre.

El carácter indispensable de una reducción del tiempo de trabajo en el marco de una política de creación de empleo ha sido reafirmado asimismo por la CES con motivo de su semana de acción europea a fines de noviembre de 1979 (2).

Pero no es solamente desde el lado de los sindicatos de donde viene la exigencia de una reducción del tiempo de trabajo. Es también la conclusión a la que han llegado relevantes expertos económicos desde posiciones muy diversas a las defendidas por los representantes de los trabajadores.

Así, un estudio reciente financiado por la Comisión de las Comunidades Europeas en el marco de su Programa de Investigación y Medidas sobre la Evolución del Mercado de Empleo (3), señala lo siguiente:

La transferencia de capitales hacia otras regiones del mundo puede reducir el nivel de empleo en Europa de una manera directa por el alza de

las tasas de interés que gravan las cargas financieras de las empresas y ponen en peligro su competitividad, y también, de una manera indirecta, por la importación de bienes fabricados en base a los capitales transferidos (por ejemplo: textil, electrónica, acero, automóviles, etc.).

A fin de impedir el éxodo de capitales es necesario, por lo tanto, elevar de nuevo su remuneración en Europa. Explorar la posibilidad de redistribución del tiempo a escala social puede reducir el tiempo de ajuste de la economía, sin demasiados costes, a la nueva división internacional del trabajo, si existe un consenso social para su aplicación.

En efecto, sólo una utilización más intensiva, incluso maximalista —24 horas sobre 24— del capital fijo existente puede aumentar la rentabilidad del capital de forma inmediata, al reducir el costo unitario de los bienes producidos.

Desde el punto de vista de los trabajadores, el aumento de la movilidad temporal que exige tal utilización del capital no puede ser instaurada más que en la medida en que se dé una disminución sustancial de la duración de la jornada de trabajo, de 8 a 6 horas por ejemplo.

La medida debe ser general, ya que los efectos sociales y económicos positivos no pueden ser engendrados con medidas puntuales.

Habida cuenta de la amplitud y de la persistencia de las transferencias de capitales hacia otras regiones del mundo, y de sus efectos so-

bre la degradación del nivel de empleo y sobre la ampliación de las desigualdades sociales, nosotros recomendamos explorar más el tema y las soluciones que proponemos, ya que, en efecto, la transferencia de capitales puede engendrar a la vez el paro y la inflación que caracterizan la crisis actual.

Sirva la transcripción de esta cita tan extensa para dejar clara constancia de la rotundidad con que también instancias relevantes de la vida económica abordan la necesidad de la reducción del tiempo de trabajo, en contraposición con el rechazo que frente a la misma mantienen las organizaciones empresariales en toda Europa, lo cual, entre otras cosas, revela la voluntad empresarial de conservar un derecho exclusivista sobre la organización del trabajo.

EL DEBATE SOBRE LA REDUCCION DE JORNADA

Como se puede deducir de la propia complejidad del tema, la reducción del tiempo de trabajo está siendo objeto de numerosos estudios, de vivas controversias y de argumentos claramente contrapuestos.

En este trabajo, que pretende tener un carácter meramente esquemático e introductorio sobre el tema, vamos a centrarnos en la exposición de los argumentos que está utilizando el sindicalismo a nivel europeo sobre el aspecto central del tiempo de trabajo, la reducción de la jornada, dejando para ocasiones posteriores otros aspectos relacionados con el mismo como jubilaciones, vacaciones, edad

escolar, horas extraordinarias, etcétera, que, por supuesto, son importantes de cara a una reducción global del tiempo de trabajo.

Ante todo, conviene señalar dos consideraciones de orden general que los sindicatos se plantean a la hora de abordar la reducción de la jornada de trabajo.

Una consiste en valorar esta medida no solamente en los términos de su incidencia en la creación neta de nuevos puestos de trabajo, sino también en cuanto a su influencia respecto a la reabsorción de las bolsas de paro encubierto existentes en las empresas, y a la salvaguarda de los puestos de trabajo amenazados de desaparición.

La otra estriba en la negativa a una disminución de salarios reales como consecuencia de la reducción de jornada. Ello tanto por la rotunda negativa de los trabajadores a un planteamiento de ese tipo como por la incidencia negativa que ello tendría sobre la demanda y, en consecuencia, sobre la producción y el empleo.

De los estudios realizados por distintas organizaciones sindicales europeas sobre la reducción de la jornada, se entresacan datos sumamente interesantes. Así, por ejemplo:

- El paso de 40 a 36 ó 35 horas semanales de jornada representa una reducción de la misma del 10 por 100 y del 12,5 por 100, respectivamente.
- En el caso de que no hubiera un aumento de productividad, la producción disminuiría otro tanto; la carga salarial global sería la misma,

mientras que los costes salariales unitarios aumentarían en proporción a la disminución de la producción.

- En caso de que se quiera mantener la producción, y consecuentemente haya que aumentar la plantilla, la carga salarial global aumentará en un 11,1 por 100 para una reducción a 36 horas, y en un 14,3 por 100 para 35 horas, siempre sobre la base del mantenimiento del salario (4).

Ejemplo: Si la construcción de una máquina necesita 4.000 horas de trabajo, para ser producida en una semana de 40 horas necesita el trabajo de 100 trabajadores. Si se reduce la semana de trabajo a 36 horas, los 100 trabajadores no realizarán más que 3.600 horas. Será, por lo tanto, necesario contratar un porcentaje suplementario de mano de obra para completar las 400 horas que faltan, lo que representa

$$\frac{100 \times 400}{3.600} = 11,1 \%$$

Naturalmente, la ganancia de productividad variará de un sector a otro, de una a otra empresa, según la mayor o menor rigidez de la organización del trabajo, mecanización, etc. La cifra del 50 por 100 señalada con anterioridad es, por lo tanto, una cifra promedio.

- En ciertos casos, la reducción de jornada que conlleve nueva contratación de mano de obra suplementaria supondrá, además del aumento de las cargas salariales, mayores costes como consecuencia de la necesidad de realizar nuevas inversiones en máquinas, locales, etc. (5). Estos costos suplementarios en capital se evalúan en un 1 por 100 de media, lo cual daría una media de 6,5 por 100 de costo global para una reducción a 36 horas de jornada.

Las consideraciones generales que el movimiento sindical deduce de estos datos se pueden resumir en los siguientes puntos:

- A) El clásico argumento em-

que es evidente que el costo salarial global de una empresa no aumentará más que en la medida en que realice nuevas contrataciones para mantener el nivel de producción anterior.

Si disminuye la producción aumentará el coste laboral unitario, pero no como consecuencia de la reducción de jornada, sino de una opción del empresario de reducir la producción.

B) Resulta claro que las ganancias de productividad no suponen ningún coste suplementario para las empresas, sino todo lo contrario. Es también evidente que cuanto mayor sea la recuperación por la productividad de los efectos de la reducción del tiempo de trabajo, menor será el efecto de ésta sobre la creación de nuevos puestos de trabajo, como se ve en el cuadro n.º 1, referido al supuesto de una reducción de jornada de 40 a 36 horas.

C) A la hora de negociar en los convenios colectivos la reducción de jornada, es necesario tener en cuenta las diferen-

- Asimismo, estudios recientes demuestran que en caso de una reducción de jornada de 40 a 36 horas, el 50 por 100 de esta reducción sería compensada por el aumento de productividad como consecuencia de un mayor rendimiento del trabajo, menor absentismo, eliminación de las bolsas de paro encubierto y una mejor ordenación del trabajo.

Ello supone que una reducción a 36 horas de la jornada semanal implicaría un aumento del 5,5 por 100 de las cargas salariales para una reducción del 10 por 100 de la jornada de trabajo.

presarial de que la reducción de jornada, por una parte, supone un mayor costo y, por otra, no crea empleo, resulta contradictorio, y por lo tanto falso, ya

tes situaciones y las repercusiones de tal medida sobre los diferentes sectores y empresas, a fin de acomodar los ritmos para su aplicación.

CUADRO N.º 1

Ganancia de productividad (*) (%)	Mano de obra suplementaria	Costo suplementario
0	11,1	11,1
25	8,3	8,3
50	5,5	5,5
75	2,8	2,8
100	0,0	0,0

(*) El 25 por 100 de ganancia de productividad supondría, por ejemplo, recuperar 100 de las 400 horas que faltaban en el ejemplo anteriormente citado.

Fuente: Institut Syndical Europeen, *op. cit.*

En este sentido, ciertas organizaciones sindicales han llegado a proponer a los poderes públicos un sistema de compensación o de ayudas a ciertas empresas para soportar los aumentos de costos, habida cuenta de los efectos beneficiosos que la medida tendría para el conjunto de la economía. Naturalmente, sin que ello suponga en ningún caso una vuelta a esquemas de funcionamiento económico en los que la rentabilidad de la empresa dependa del intervencionismo económico permanente. Cualquier apoyo de este tipo tendría que producirse, en todo caso, de una manera objetiva.

D) Frente a los argumentos empresariales en el sentido de que la reducción de jornada no crearía empleo, bien porque se negarían a ello dejando caer la producción, bien porque optarían por una mayor racionalización del aparato productivo, los sindicatos estiman que, en cuanto al primer argumento, ello podría suceder a niveles individuales pero no parece que pueda darse a nivel generalizado, pues sería tanto como renunciar a la propia esencia empresarial. En cuanto al segundo argumento, se señala que el proceso de renovación tecnológica y la racionalización del proceso productivo constituye una constante que se seguirá produciendo al margen de la reducción o no de la jornada.

Justamente por ello la reducción del tiempo de trabajo resulta imprescindible también para compensar las pérdidas de empleo que traerá consigo el mayor progreso técnico, a través de la creación de nuevos puestos de trabajo, así como para salvaguardar los existentes.

E) Asimismo, el empresariado suele oponer a la reducción de jornada el argumento de la competencia internacional, que quedaría distorsionada por la aplicación de una medida de esta naturaleza en un solo país.

Los sindicatos, por su parte, niegan tal argumentación señalando que no existen diferencias importantes sobre la jornada en Europa, mientras que a nivel mundial las diferencias de costes no se dan solamente a nivel de jornada sino también en los salarios, las ventajas sociales, la seguridad e higiene, los derechos sindicales, las condiciones de trabajo, etc.; diferencias que son producto de la división internacional del trabajo y de las diferentes disponibilidades de capital existentes en cada país.

En todo caso, las organizaciones sindicales tratan de quitar peso a este argumento empresarial, situando la reivindicación sobre la reducción de jornada a 35 horas semanales en una negociación a nivel europeo, sin que haya habido respuesta empresarial positiva hasta el momento.

F) Como ya se ha señalado anteriormente, la objeción empresarial de que la reducción de jornada implica mayores costes de capital no es desdeñable, aunque su repercusión se evalúa en un punto.

Es necesario añadir que tales costos sólo se producirán en la medida en que haya creación de nuevos puestos de trabajo, y no en el caso del mantenimiento de los mismos o de reabsorción de plantilla infrautilizada, como consecuencia de la reducción de jornada.

En este mismo sentido, es indiscutible que desde hace varios

años muchas empresas no utilizan el 100 por 100 de su capacidad productiva, por lo que no necesitarían aumentar sus inversiones de capital sino utilizar todas sus instalaciones y maquinaria.

G) Si bien los sindicatos mantienen con toda firmeza el criterio de reducir la jornada sin pérdida de salarios reales —sin pasar a cobrar 36 horas, por ejemplo, en vez de 40—, su posición es flexible respecto a la posibilidad de ligar menores aumentos salariales a la reducción de jornada así como a espaciarla en el tiempo; un escalonamiento de la reducción durante tres años supondría un coste medio anual del 2,2 por 100, entre costes salariales y de inversión, para repartir el coste adicional del 6,5 por 100 al que hacíamos referencia.

H) Resulta necesario, por último, indicar que las ventajas que pueden derivarse de una disminución de jornada, serán efectivas en la medida en que exista un control sindical en su ordenación y aplicación: controlando las modalidades de introducción de nuevas tecnologías; evitando que la reducción de jornada se traduzca en un aumento de las horas extraordinarias; impidiendo que la reducción del horario se convierta pura y simplemente en un aumento de los ritmos de trabajo.

Antes de pasar a reseñar las consecuencias positivas que se derivarían de una reducción del tiempo de trabajo en el orden económico y social, quisiera indicar brevemente la posición sindical frente a propuestas como las señaladas al principio de este trabajo, que consisten en una utilización más intensiva del capital fijo y que implican una movilidad temporal de los trabaja-

dores. Dicho con otras palabras, la generalización del trabajo a turnos.

De hecho, hasta el presente la posición sindical ha consistido en limitar el trabajo a turnos a las actividades que por razones técnicas o sociales (hospitales, ferrocarriles, hornos, etcétera) así lo exigen. El *slogan* de «no monetarizar las malas condiciones de trabajo» refleja esta oposición sindical.

Ello tiene su razón de ser en los inconvenientes que acompañan a este tipo de trabajo: consecuencias sobre la salud, la vida familiar, las actividades sociales y políticas, la utilización de servicios sociales que sólo funcionan durante ciertas horas al día; más accidentes de trabajo; limitaciones a la promoción; división entre «categorías» de trabajadores, etc.

Sin embargo, es necesario constatar una tendencia creciente al trabajo a turnos. Frente a este fenómeno, los sindicatos exigen una fuerte reducción de la duración de este tipo de trabajo, así como la implantación de un quinto equipo en el trabajo a turnos permanente (siete días por semana, las 24 horas del día).

Es evidente, también, que cualquier solución que pase por una utilización más intensiva de la capacidad productiva existente exigiría para su aceptación una profunda reducción del tiempo de trabajo, a la vez que una radical transformación del calendario y de la propia estructura de servicios de la sociedad. Sin esta transformación de los servicios sociales, cualquier avance en la movilidad temporal de los trabajadores supondría unos costes insostenibles para los asalariados.

REPERCUSIONES DE ORDEN GENERAL

Más allá de las repercusiones directas sobre el empleo, la reducción del tiempo de trabajo puede tener consecuencias beneficiosas de cara a un desarrollo más cualitativo, que responda mejor a las necesidades sociales. La disposición de mayor tiempo libre, en efecto, implica el desarrollo de sectores como el turismo, los deportes, la cultura, etc., que contribuyen al bienestar de los ciudadanos.

De otra parte, esta medida iría en apoyo de un menor gasto público como consecuencia de la reabsorción del paro, y de un crecimiento de la Hacienda pública a tenor de una mayor población ocupada.

No conviene olvidar, tampoco, su impacto sobre el consumo privado y, por lo tanto, sobre la producción como consecuencia de una mayor ocupación y una mayor demanda.

Hay que señalar, por último, lo que dicha medida supondría de cara a mejorar las condiciones de vida y de trabajo, reduciendo las desigualdades sociales entre hombres y mujeres, entre trabajadores en paro y con empleo, aumentando la participación en la vida familiar, política y sindical, así como las actividades culturales.

CONCLUSIONES

Las argumentaciones sostenidas en este trabajo han sido extraídas de diferentes estudios sindicales realizados en el contexto de la Europa Comunitaria.

Al acercarnos a la problemática española no puede olvidarse

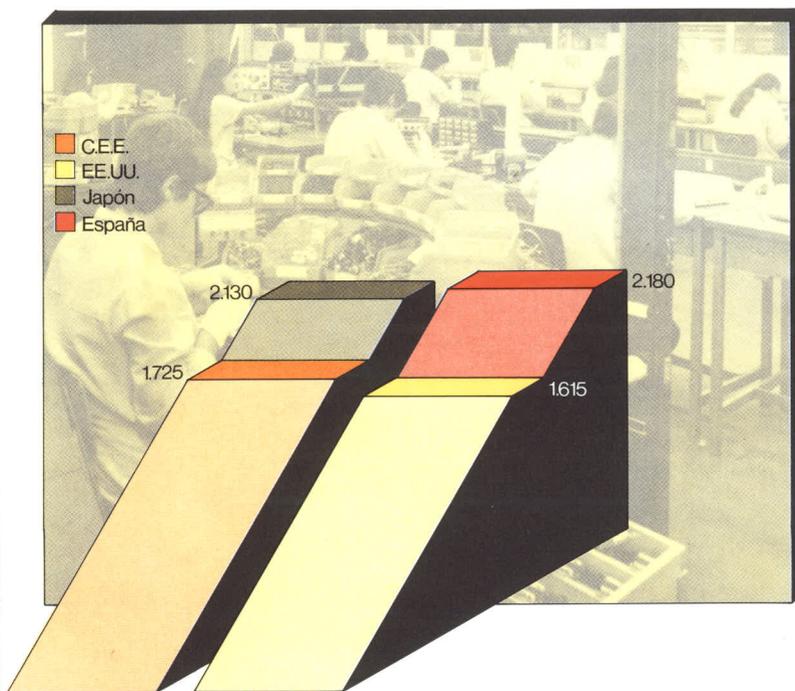
se que la reivindicación sobre la reducción de la jornada de trabajo se ve aquí reforzada por el hecho de que nuestro país ostenta el liderazgo en duración de jornada anual, dentro de los países industrializados, como se pone de manifiesto en el gráfico 1, referido al año 1979.

Podría decirse que la consecución de la reivindicación sindical de una profunda reducción de jornada exigiría probablemente en España una reordenación todavía más amplia de los tiempos de trabajo que en el resto de Europa, así como de todos los mecanismos sociales relacionados con aquélla.

Resulta claro que en nuestro país la orientación de esta reivindicación debe ir dirigida no solamente en el sentido de reducir las horas de trabajo (reducción de jornada, aumento de vacaciones, eliminación de horas extraordinarias habituales, etcétera) sino también en la dirección de racionalizar la ordenación del tiempo de trabajo (tiempos muertos prolongados por jornada partida, falta de flexibilidad en los horarios, utilización productiva sólo por temporadas, etc.), y por supuesto en el sentido de una mejor adecuación de los servicios sociales (transportes colectivos, servicios comerciales y de esparcimiento, sanitarios y culturales, etc.) a las necesidades derivadas de una más racional ordenación del trabajo en nuestro país.

Al mismo tiempo, España cuenta sin duda con una reserva de capacidad productiva no utilizada superior a la de la mayoría de los países europeos, consecuencia de los bajos ritmos de crecimiento de nuestra economía en los últimos años.

**GRAFICO 1.
HORAS DE TRABAJO POR PERSONA EMPLEADA**



Fuente: Angus Madison, «International Productivity Comparisons-National Differentials». Citado en el Coloquio sobre Empleo de la Fundación F. Ebert, Badajoz, 1981.

Lógicamente ese diferencial se ha traducido en el mantenimiento de una bolsa de paro muy superior a la de aquellos países.

En cualquier caso, las diferencias de todos los órdenes que se presentan en el caso de España no pueden dar pie, para un sindicalista al menos, para hacer de España también en este campo una realidad diferente en el contexto europeo; sino, por el contrario, sirven para apreciar el enorme esfuerzo que se requiere a nuestro país en este terreno y que afecta a todos los interlocutores sociales, así como también al sector público.

Si hoy en los países de la Comunidad Europea, a la que estamos abocados a entrar, la reducción del tiempo de trabajo

constituye el núcleo central de la discusión sobre las políticas de empleo, cabe deducir que en nuestro país —que tiene más paro, menor utilización de la capacidad productiva y mayor jornada de trabajo— la puesta en marcha de estudios, propuestas y negociaciones sobre este tema resulta imprescindible y urgente.

De una forma tímida, el Estatuto de los Trabajadores inició el tratamiento de la racionalización de la jornada, si bien es cierto que lo hizo estableciendo niveles casi tercermundistas (2.006 horas anuales de jornada laboral), sin que este tope incluya las horas extraordinarias, por lo que la jornada efectiva resulta superior. El AMI supuso la primera profundización seria

en la reducción de jornada en nuestro país, estableciendo una senda para reducir este techo en 126 horas en un período de tres años, lo cual situaba la jornada en 1.880 horas anuales durante 1982.

Es evidente que tal acuerdo no se ha generalizado al conjunto de los convenios y empresas de nuestro país todavía, y que además las horas extraordinarias constituyen un componente importante de las horas trabajadas en España (el 2,4 por 100 en 1979 según la Encuesta de Salarios) a pesar de los límites legales y convencionales a su realización.

El Acuerdo Nacional sobre Empleo recién firmado no contempla una reducción adicional de jornada pues, como ya se ha señalado, el AMI tiene una vigencia en este tema hasta 1982, correspondiendo reducir 50 horas en 1981 y otras 50 al año siguiente.

Sería, sin embargo, necesario, y coherente con el esfuerzo nacional que representa el ANE, darle a éste y a las materias del AMI no contempladas en aquél —entre ellas la jornada— eficacia general con objeto de hacer extensivas las 1.880 horas de jornada anual a todos los trabajadores y empresas, en consonancia con el objetivo de crear puestos de trabajo.

Lo realizado hasta ahora, sin embargo, no puede considerarse más que como el inicio de las actuaciones necesarias para incluir la reducción de jornada entre las reivindicaciones urgentes, ya que lo conseguido apenas ha logrado paliar la enorme fosa existente con relación a otros países industrializados. Puede decirse en este sentido que, hasta el momento, la re-

ducción de jornada ha sido más un intento de ponerse al día que un instrumento efectivo de la política sindical de empleo. Esto último requerirá avances más profundos y otra serie de transformaciones sociales.

En la negociación colectiva del próximo año, y eventualmente en los siguientes, la compensación que las organizaciones sindicales van a exigir a la moderación salarial que impone la crisis se centrará de manera prioritaria en todos los temas que hacen referencia a la reducción del tiempo de trabajo en consonancia con una política sindical orientada al empleo.

Es quizá oportuno volver a citar el viejo proverbio inglés *time is gold*, ya que el tiempo es también oro de cara a la política de empleo.

NOTAS

(1) NICOLA CACACE, *Lavorare meno per lavorare tutti* (Edizioni Lavoro, Roma).

(2) INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN, *La réduction du temps de travail en Europe occidentale. Deuxième partie: analyse des conséquences économiques et sociales* (Bruxelles, Mai, 1980).

(3) T. PALASTHY, *Niveau d'emploi et aménagement du temps*, Bruxelles, Commission des Communautés Européennes, 1978, V/220/78-FR.

(4) INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN, *La réduction du temps de travail en Europe occidentale. Deuxième partie: analyse des conséquences économiques et sociales* (Bruxelles, Mai, 1980).

(5) Los estudios económicos realizados para la elaboración del Plan francés constituyen una muestra de cómo pueden explorarse las distintas concreciones de política económica dirigidas al objetivo de creación y mantenimiento del empleo.