

«Reducción de la jornada laboral en Alemania Occidental y su repercusión para la política de empleo»

La jornada laboral en Alemania se sitúa hoy en día en uno de los niveles más bajos de Europa. Los sindicatos alemanes han apostado con fuerza por la reducción del tiempo de trabajo como instrumento para combatir el desempleo. Junto a las paulatinas reducciones de jornada establecidas mediante convenio en los últimos diez años, recientemente y siguiendo el ejemplo de Volkswagen, han surgido nuevas formas de reducciones temporales y más drásticas con el objetivo de mantener el empleo en empresas amenazadas por la crisis. En este trabajo se abordan ambos tipos de medidas y se valoran desde el punto de vista de la política de empleo.

Alemaniaiko lanaldia Europako maila baxuenetakoa da gaur egun. Bertako sindikatuek gogor jokatu dute lan denboraren murrizketaren alde, langabeziari aurre egiteko tresna gisa. Azken hamar urteetako lan hitzarmenetan adostutako lanaldiaren murrizketa jarraituekin batera, berriki, eta Volkswagen enpresaren ereduari jarraituz, lan denbora murrizteko era berriak eta gogorragoak sortu dira krisiak mehatxatutako enpresen lanpostuei eusteko. Artikulu honetan bi neurri moeta horiek aztertzen dira eta enplegu politikaren ikuspegitik ebaluatu.

Working time in Germany is among the shortest in Europe today. Germán unions have placed their stakes on working time reduction as an instrument with which to fight unemployment. Following the example of Volkswagen, together with negotiated gradual working reductions established in the last ten years, new forms of temporary and more drastic reductions have recently emerged with the aim to maintain employment in companies which have been threatened by the crisis. This paper approaches both types of measures which it values in terms of the employment policy.

1. **Introducción**
2. **La «semana de 35 horas»: un éxito para la política de empleo**
3. **Reducciones temporales del tiempo de trabajo para mantener el empleo**
4. **Conclusiones**

Palabras clave: Política de empleo, reducción del tiempo de trabajo.
Nº de clasificación JEL: J20, J22, J26, J38

1. INTRODUCCIÓN

La reducción de la jornada laboral en la República Federal Alemana ha jugado en los últimos años un importante papel en la política de empleo. Los sindicatos alemanes han apostado con más fuerza que en otros países de la Unión Europea por el instrumento de reducción de jornada laboral para combatir el creciente desempleo.

Así pues no es sorprendente que poco a poco haya disminuido en Alemania la jornada laboral, siendo en estos momentos una de las más reducidas de Europa. Además de esta reducción a largo plazo y sucesiva de la jornada laboral fijada en los convenios, desde 1.993 un nuevo tipo de reducción de la jornada ha adquirido una importante función como forma de garantizar el empleo. Reducciones de jornadas laborales más drásticas, pero limitadas en el tiempo, según el modelo de

Volkswagen, pueden evitar despidos y suplir las reducciones de jornada por motivos coyunturales.

A continuación se presentan ambos desarrollos con sus correspondientes particularidades y se evalúan desde el punto de vista de la política de empleo.

2. LA «SEMANA DE 35 HORAS»: UN ÉXITO PARA LA POLÍTICA DE EMPLEO

2.1. Evolución y situación actual del tiempo de trabajo semanal

El 1 de Octubre de 1995 ha entrado en vigor la «semana de 35 horas» en la industria metalúrgica de Alemania Occidental. Para el sindicato de la industria metalúrgica, IG Metall, se trata de una fecha histórica que pone fin de

momento a una discusión política de diez años sobre la reducción de la jornada laboral dentro de los convenios colectivos.

En 1978 IG Metall intentó por primera vez reducir en la industria del acero el tiempo de trabajo semanal de 40 horas a 35. Aunque los esfuerzos de reducción de la jornada semanal fracasaron en ese primer intento, se consiguió un aumento de las vacaciones anuales a 6 semanas. En 1984, tras la huelga más larga de la época de postguerra, realizada por el sindicato de la industria de transformados metálicos, se consiguió un primer éxito con la introducción de la «semana de 38,5 horas». Desde entonces, IG Metall ha logrado conseguir en varios años de negociaciones colectivas una reducción del tiempo de trabajo semanal hasta llegar a 35 horas (Véase Gráfico n.º1).

En la R.F.A, la industria metalúrgica, junto con la tipográfica, son las pioneras en la reducción del tiempo de trabajo semanal. El resto de los sectores van por detrás, porque durante un tiempo, algunos sindicatos dieron preferencia a la reducción del tiempo de trabajo total y se inclinaron por modelos de jubilación anticipada. Por otra parte, la situación del empleo no sufría las mismas tensiones en todos los sectores. Además, hay que considerar de forma separada la situación de las regiones orientales del país, ya que no han conocido la negociación colectiva al estilo occidental hasta la reunificación.

En Alemania Occidental, todos los sectores han seguido el ejemplo de la industria metalúrgica y han reducido el tiempo de trabajo semanal, sin que aún se haya conseguido efectivamente la «semana de 35 horas». A mediados de 1995, el tiempo de trabajo semanal fijado por convenio ascendía a 37,4 horas

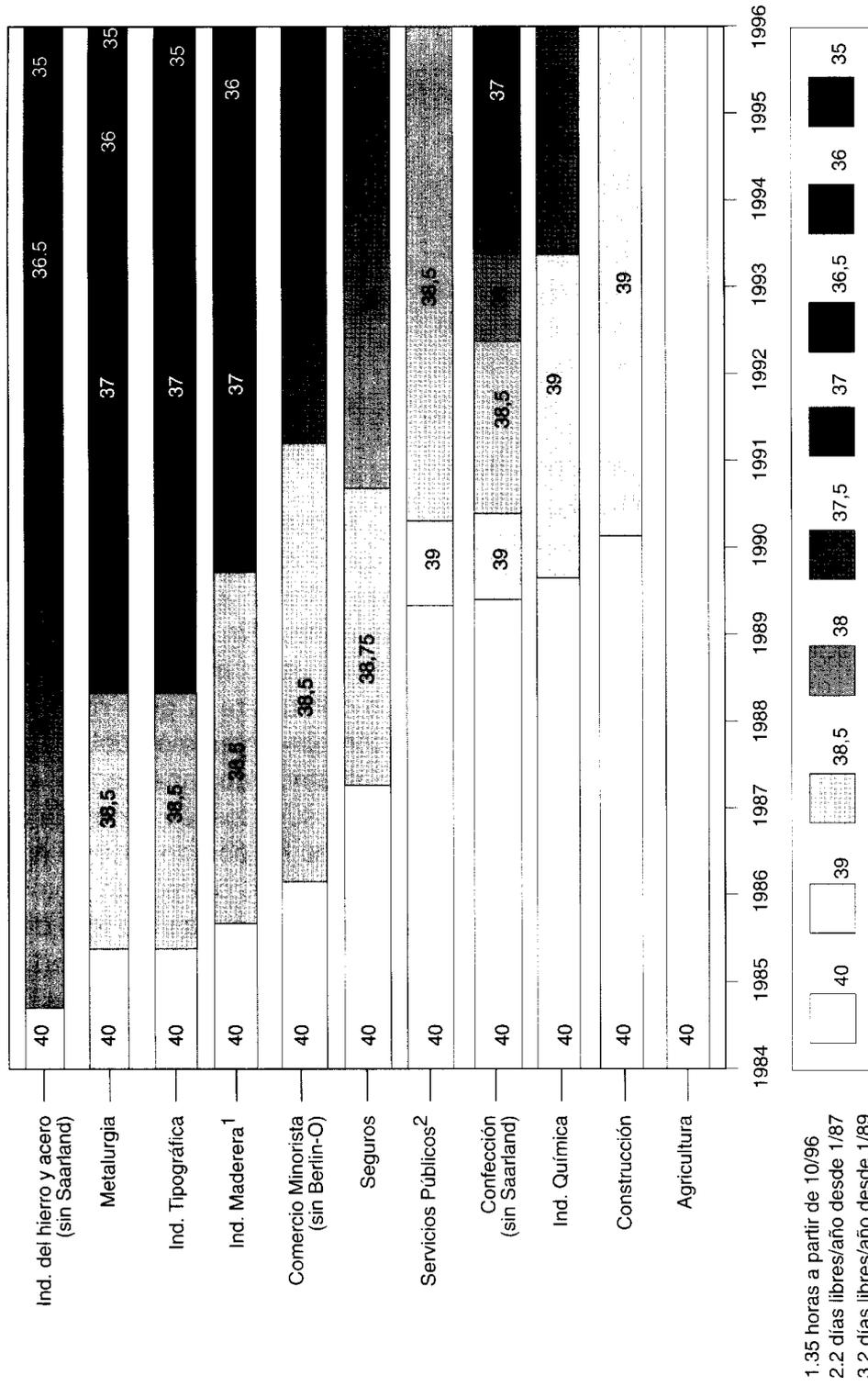
(incluyendo reducciones que entren en vigor en un futuro). Anualmente el tiempo de trabajo determinado por los convenios se ha reducido en alrededor de 100 horas, o bien en un 5,7%.

En Alemania Oriental, la jornada laboral semanal media se sitúa todavía en 39,7 horas, a pesar de que incluso en este caso se redujo la jornada laboral desde la reunificación en alrededor de cuatro horas semanales como media.

Inicialmente, los sindicatos tuvieron que imponer las reducciones de la jornada laboral por motivos de política de empleo frente a una fuerte resistencia de los empresarios. Las asociaciones de empresarios rechazaron de forma rotunda cualquier reducción de jornada laboral y exigieron en lugar de ello una mayor flexibilidad así como una prolongación de la jornada. Por lo tanto, las reducciones acordadas durante los años ochenta y principios de los noventa, tienen una serie de particularidades que reflejan la necesidad de alcanzar un compromiso:

En primer lugar, las reducciones de jornada laboral se introdujeron de forma paulatina. Por ello se han mantenido siempre en el marco del crecimiento de la productividad y del aumento de precios. Las reducciones de jornada laboral, a pesar de ir acompañadas de un aumento de los salarios, no afectaron a la distribución de la renta y ni siquiera han agotado totalmente el margen de distribución existente. La participación de los ingresos laborales en la renta nacional incluso ha disminuido entre 1984 y 1994 del 82,9 al 78,5%. Las reducciones de jornada laboral y los aumentos del salario nominal pactados paralelamente formaron un paquete global de medidas de política de rentas, equilibrándose el efecto de sus dos componentes

Gráfico n.º 1. Evolución de la jornada laboral semanal según convenio. Alemania Occidental. 1984 - 1995



Fuente: WSI - Tarifarchiv 1995.

básicos. El aumento de tiempo libre fue por lo tanto «pagado» por los trabajadores al renunciar a un mayor aumento de salarios.

En segundo lugar, las reducciones de jornada han provocado un aumento adicional de la productividad. Han intensificado sobre todo el ritmo de trabajo en el trabajo de oficina. El impacto real en el empleo quedó por esta razón detrás del efecto previsto. Al mismo tiempo, los aumentos de productividad inducidos por la reducción del tiempo de trabajo ampliaron el margen de maniobra relacionado con la distribución de la riqueza.

En tercer lugar, las reducciones de la jornada laboral únicamente se pudieron imponer a cambio de concesiones en materia de flexibilidad de la jornada laboral. Por una parte se introdujeron opciones para jornadas laborales más diferenciadas. Los empresarios pueden acordar con alguno de los empleados o con determinados grupos de empleados jornadas laborales de mayor duración que las establecidas como media en los convenios colectivos. Por otra parte se establecieron reglamentos que posibilitan una distribución heterogénea de la jornada laboral dentro de determinados intervalos de tiempo, de manera que se les permite a los empresarios recurrir a un diseño más flexible de la jornada laboral en función de las variaciones de la demanda. Ambas medidas han otorgado a la empresa posibilidades adicionales para introducir modificaciones de la jornada laboral que aumenten la productividad y reduzcan los costes. Finalmente, con la opción de un diseño flexible del tiempo de trabajo las partes contractuales de los convenios colectivos han cedido parte de sus competencias de regulación a la dirección y comités de empresa. La modalidad

de aplicación de la reducción de la jornada laboral se negoció de manera descentralizada a nivel empresarial y se fijó en los convenios de empresa.

En cuarto lugar, no ha ocurrido el temido aumento del trabajo extraordinario. Las empresas aumentaron sólo provisionalmente las horas extraordinarias hasta que pudieron organizar las nuevas contrataciones. Por otra parte aprovecharon las nuevas posibilidades de flexibilización de la jornada para evitar horas extras.

2.2. Valoración desde el punto de vista de la política de empleo

Retrospectivamente se puede constatar que la reducción del tiempo de trabajo ha contribuido a mitigar el problema del desempleo. Sin duda es difícil medir el efecto de estas medidas en el empleo, como lo demuestra el gran número de estudios con diferentes metodologías y resultados. Sin embargo, analizando el conjunto de los resultados, se llega a la conclusión de que se ha podido realizar entre la mitad y dos tercios del efecto potencial sobre el empleo. Expresando esto de otra manera: sin la reducción del tiempo de trabajo, la tasa de desempleo estaría hoy unos cuatro puntos por encima del nivel actual y ascendería en estos momentos no al 8% sino aproximadamente al 12%.

Mediante la redistribución del volumen de trabajo se fomentó no sólo el considerable aumento de empleo de más del 12% registrado durante los años ochenta, sino que también se combatió el desempleo mediante la garantía de los puestos de trabajo ya existentes y la creación de puestos de trabajo adicionales. Al mismo tiempo, las reducciones de jornada laboral no han

obstaculizado el crecimiento, e incluso han contribuido al aumento de la productividad.

Esta última tendencia constituye la otra cara de la moneda para los trabajadores. No sólo han tenido que renunciar a un aumento del salario en favor del tiempo libre, sino que además han aumentado las exigencias en el trabajo como consecuencia de la intensificación del mismo. Las mayores posibilidades de flexibilización de la jornada son también un arma de doble filo. Por una parte, pueden disminuir la calidad del tiempo libre adicional. Por otra parte abren para los empleados posibilidades de una organización de jornada laboral orientada a las preferencias individuales. El que predomine uno u otro aspecto, depende de los correspondientes acuerdos a nivel de empresa y por tanto también de la relación de fuerzas en la negociación a ese nivel.

3. REDUCCIONES TEMPORALES DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA MANTENER EL EMPLEO

3.1. Un nuevo tipo de reducción de la jornada

Entre los expertos en cuestiones laborales prevalecía mayoritariamente la opinión de que con el logro progresivo de la «semana de 35 horas», la reducción del tiempo de trabajo ya no jugaría un papel importante en las negociaciones colectivas durante algún tiempo. Sin embargo, los profetas se han equivocado. A finales de 1993, durante la recesión más difícil de la postguerra se volvió a discutir, debido al dramático aumento del paro, sobre medidas adicionales de reducción del tiempo de trabajo para garantizar el empleo.

Volkswagen S.A. fue la pionera en este ámbito con la introducción de la «semana de 4 días» o bien «la semana de 28,8 horas». Desde entonces, la reducción de la jornada laboral del 20% en Volkswagen ha encontrado una serie de imitadores y se ha incorporado de manera similar en diferentes convenios colectivos sectoriales.

Reglamentos similares están vigentes en la explotación hullera y, como opción voluntaria, por ejemplo, en la industrias del metal y química (Ver Cuadro n.º 1). En estos sectores las partes involucradas en la negociación colectiva, dirección y comité de empresa, pueden acordar reducir la jornada laboral de 35 a 30 horas semanales o bien de 37,5 a 35 horas, si de esta manera se pueden evitar despidos.

Aunque los acuerdos sobre reducción del tiempo de trabajo y mantenimiento del empleo se diferencian en diversos matices, a nivel global pueden considerarse como un nuevo tipo de reducción de jornada y se puede hablar de medidas temporales de reducción de la jornada laboral destinadas a conservar los puestos de trabajo. Este nuevo tipo de reducción de jornada laboral se diferencia fundamentalmente en cinco aspectos de las tradicionales reducciones introducidas desde mediados de los años ochenta:

a) Plazo

A diferencia de las reducciones tradicionales de jornada laboral, los nuevos convenios están limitados en el tiempo. Los acuerdos expiran sin más, a menos que se sustituyan a su debido tiempo por nuevos convenios. En caso contrario se vuelve inmediatamente al «status quo» anterior. Por tanto, las

Cuadro n.º 1. Disposiciones de reparto del trabajo

UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	N.º DE EMPLEADOS QUE CUBRE (MÁXIMO POTENCIAL)	PERÍODO DE VIGENCIA	REDUCCIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA LABORAL NORMAL	REDUCCIÓN MÁXIMA DE HORAS EN%	COMPENSACIÓN SALARIAL	GARANTÍA DE EMPLEO	CLAUSULAS SOCIALES	NIVEL DE APLICACIÓN
Metalistería (Oeste).	3,7 millones de obreros y técnicos.	Del 1.1.94 al 31.12.95.	Desde 36 a 30 horas semanales.	16,6%.	(a) Ninguna compensación si las disposiciones de reparto de trabajo acordadas afectan a todos los empleados de una empresa. (b) Compensación parcial si las disposiciones de reparto de trabajo afectan a secciones específicas de la mano de obra de la empresa (el coeficiente de compensación varía según el alcance de la reducción horaria).	(a) Ningún despido si las disposiciones de reparto de trabajo afectan a todos los empleados. (b) No habrá garantía del empleo si el régimen de reparto de trabajo afecta a secciones específicas de la mano de obra.	Ninguna.	Convenios laborales voluntarios.
Volkswagen AG.	100.000 obreros y técnicos.	Del 1.1.94 al 31.12.95.	Desde 36 a 28,8 horas semanales.	20%.	Compensación salarial parcial (aprox. 25%).	Ningún despido durante la vigencia del régimen de reparto de trabajo.	Clausulas de dificultad para trabajadores individuales.	Negociación colectiva de la empresa.
Minería de carbón (Oeste).	90.000 obreros y técnicos.	Del 1.11.94 al 31.12.95.	30 turnos libres adicionales (hasta el 31.12.95).	Aprox. 10%.	Ninguna compensación salarial.	Ningún despido durante la vigencia del régimen de reparto de trabajo.	Compensación de 5-25 DM mensuales, para trabajadores de los grupos de salarios más bajos.	Negociación colectiva sectorial.
Industria del hierro y del acero (Nordrhein-Westfalen).	120.000 obreros y técnicos.	Del 1.6.94 al 31.5.96.	Desde 35 a 32 horas semanales.	8,5%.	Ninguna compensación salarial.	Ninguna garantía de empleo vinculante.	Compensación salarial parcial para trabajadores de los grupos de salarios más bajos.	Convenios laborales voluntarios.

Servicios públicos (Este).	1,1 millones de obreros y técnicos, y aprendices.	Del 1.7.94 al 31.5.95.	Desde 40 a 32 horas semanales.	20%.	Compensación salarial parcial de entre un 2% y un 38% (de acuerdo con el alcance de la reducción horaria).	Ningún despido durante la vigencia del régimen de reparto de trabajo.	Posible en principio.	Convenios colectivos a nivel de región y/o distrito.
Químicas (Oeste).	690.000 obreros, técnicos y aprendices.	A partir del 1.1.94 (sin fecha límite).	Variaciones posibles a partir de la semana básica de 37,5 horas, dentro de un margen de entre 35 y 40 horas.	6,6%.	Ninguna compensación salarial.	Ninguna garantía de empleo vinculante.	Ninguna.	Convenios laborales voluntarios.
Manufactura del papel (Oeste).	60.000 obreros técnicos y aprendices.	Del 1.1.94 al 31.12.98.	Desde 38 a 35 horas semanales.	8%.	Ninguna compensación salarial.	Ninguna garantía de empleo vinculante.	Ninguna.	Convenios laborales voluntarios.
Industria del plástico (Baviera).	660.000 obreros y técnicos.	A partir del 1.8.94 (sin fecha límite).	Variaciones posibles a partir de la semana básica de 37,5 horas, dentro de un margen de entre 35 y 40 horas.	8%.	Ninguna compensación salarial.	Ninguna garantía de empleo vinculante.	Ninguna.	Convenios laborales voluntarios.
Industria del papel, del cartón y del plástico (Oeste).	110.000 obreros y técnicos.	Del 1.9.94 al 31.1.96.	Desde 37 a 34 horas semanales por un máximo de tres meses, dentro de un margen de entre 35 y 40 horas.	8%.	Ninguna compensación salarial.	Ningún despido en el período de vigencia del plan de reparto de trabajo acordado.	Ninguna.	Convenios laborales voluntarios.
Comercio al por mayor e importación/exportación (Berlín Oeste, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Saarland, Niedersachsen).	510.000 obreros y técnicos.	Del 1.5.94 al 31.3.95.	Desde 38,5 a 32 horas semanales por un máximo de seis meses.	16,8%.	Ninguna compensación salarial.	Ningún despido durante la vigencia del plan de reparto de trabajo.	Ninguna.	Convenios laborales voluntarios.

Fuente: Rosdúcher, J./Seifert, H., «Worksharing Agreements», en: European Industrial Relations Review 254, marzo de 1995, pág. 21.

reducciones temporales no conllevan un nuevo tipo estándar de jornada laboral, como por ejemplo la «semana de 35 horas» en la industria del metal. Sin embargo, no se puede descartar que los acuerdos a plazo fijo se prorroguen varias veces o incluso se adopten con carácter permanente, como es el caso de Volkswagen S.A.

b) *Dimensión*

Desde el punto de vista cuantitativo, las reducciones de jornada temporales pueden superar con creces las reducciones reguladas por convenios colectivos a nivel sectorial. Mientras que las reducciones de jornada laboral desde mediados de los años ochenta se han introducido por etapas de máximo 1,5 horas ó 4%, los nuevos reglamentos se mueven en el orden de aproximadamente el 6% hasta el 20% o bien hasta 8 horas por semana. Algunos convenios reducen la jornada laboral en cuantías fijas determinadas, otros ofrecen a las partes la posibilidad de elegir la jornada semanal dentro de un margen preestablecido pero flexible.

c) *Compensación salarial*

Debido a la fuerte reducción de jornada implícita en los nuevos acuerdos, ninguno de ellos prevé una compensación total de salarios. A diferencia de las reducciones tradicionales de jornada laboral, en la mayoría de los sectores los sueldos y salarios mensuales disminuyen proporcionalmente a la reducción de la jornada. El resto de prestaciones (prestaciones en especie, retribución por vacaciones, etc.) permanecen habitualmente constantes.

Algunos convenios —Volkswagen S.A., Servicio Público (Este), Industria

Metalúrgica (Occidente), Deutsche Bahn (Ferrocarriles alemanes)— prevén efectivamente una compensación parcial de salarios definida de manera diversa. En el caso de Volkswagen, la compensación salarial equivale a un 25% de la parte de sueldo sacrificada por la reducción de la jornada. En la industria del metal supone aproximadamente un 35% y en el Servicio Público de los nuevos estados federales oscila entre el 2% y el 38%. Por otra parte, algunos convenios colectivos otorgan a los grupos de trabajadores de salarios más bajos pagos compensatorios adicionales.

d) *Garantía de mantenimiento del puesto de trabajo*

Con la inclusión de una garantía de empleo, los acuerdos han creado un precedente para la política de empleo. Mientras dure la reducción de jornada quedan excluidas las rescisiones de contrato por motivos empresariales. El hecho de que se garantice el puesto de trabajo durante un tiempo ha sido sin duda uno de los motivos principales para aceptar estos acuerdos. Sin garantía de empleo, los trabajadores probablemente no hubieran estado dispuestos a aceptar fuertes reducciones de jornada laboral, a veces con considerables disminuciones de sus ingresos.

e) *Posibilidades de elección*

Mientras que las reducciones de jornada laboral en Volkswagen S.A. y en la explotación hullera son válidas y obligatorias para todos los trabajadores, el resto de los acuerdos contienen cláusulas que permiten a las partes involucradas negociar reducciones de jornada laboral a nivel de empresa. En situaciones de crisis, la dirección y el

comité de empresa tienen la posibilidad de redistribuir la jornada laboral de manera solidaria en lugar de recurrir a la vía tradicional del despido.

3.2. Valoración desde el punto de vista de la política de empleo

Las reducciones temporales de la jornada laboral sirven para gestionar una situación de crisis. Son el resultado de una situación de emergencia y difícilmente hubieran surgido sin la amenaza de posibles despidos. Las reducciones de jornada laboral motivadas por el mantenimiento de los puestos de trabajo constituyen una alternativa frente a despidos y regulaciones de empleo subvencionadas con fondos públicos. ¿Cuáles son las ventajas que ofrece el nuevo instrumento de la reducción temporal de jornada laboral frente a las formas tradicionales de ajustes de personal?

Para las empresas parecen predominar claramente las ventajas:

- la reducción de las horas de trabajo, en combinación con la renuncia a una parte del salario, permite una reducción inmediata de los costes laborales;
- se evitan costes de despido previstos en los planes de regulación e indemnizaciones, la liquidez de la empresa no se ve debilitada aún más en épocas de crisis. Se mantiene una base financiera adecuada para acometer cambios estructurales en la empresa;
- no se originan además ningún tipo de costes por regulaciones de empleo, que implicarían que al menos las contribuciones a la Seguridad Social por las horas de

trabajo no realizadas correrían a cargo de las empresas;

- además se evita la selección de personal a despedir en base a los criterios fijados en el plan de regulación, según los cuales las empresas a lo mejor tendrían que renunciar a trabajadores jóvenes y bien cualificados;
- finalmente, los empleados cualificados para determinadas tareas permanecen en la empresa. Se mantienen los grupos de trabajo bien coordinados y se asegura la productividad de los equipos.

Frente a estas ventajas hay que considerar los esfuerzos de organización necesarios, sobre todo en el caso de reducciones de jornada homogéneas y obligatorias para todos los empleados, los cuales pueden surgir debido a las diferentes cargas de trabajo de cada una de las empresas del grupo o de los distintos departamentos. Según la situación general del mercado laboral existe además el peligro de que sobre todo los empleados móviles y altamente cualificados puedan abandonar el trabajo al no aceptar la pérdida de ingresos relacionada con la reducción de la jornada laboral.

Para los trabajadores no se puede hacer tan claramente el balance de las consecuencias de las reducciones temporales de la jornada laboral. La valoración depende de las preferencias individuales por el tiempo libre correspondiente y de las posibilidades que ofrece el mercado laboral a cada uno. En el lado acreedor se contabiliza en todo caso la garantía del puesto de trabajo y por tanto el mantenimiento de una fuente de ingresos autónoma. Se evitan los costes ocasionados por la movilidad así

como el peligro de desempleo a largo plazo y el correspondiente proceso de descualificación. Además, los empleados ganan considerablemente en tiempo libre. Por contra, las reducciones de salario son mayores que en el caso de la regulación de empleo. En las reducciones temporales de jornada laboral, son principalmente los trabajadores afectados los que corren con los gastos de ajuste con la renuncia a parte del salario, mientras que en los casos de regulación de empleo son el seguro de desempleo y por tanto las empresas y los trabajadores como contribuyentes los que asumen las cargas adicionales.

La cuestión es hasta qué punto se pueden generalizar tales reducciones de jornada. Las reducciones temporales de jornada laboral pueden impedir provisionalmente despidos o regulaciones de empleo y de esta manera evitar un aumento del desempleo. Sin embargo, *no* son muy adecuadas para crear puestos de trabajo adicionales. Cuando las empresas ya no se encuentren en una situación precaria de empleo, difícilmente tendrán interés por fuertes reducciones de jornada laboral que afecten por igual a todos los empleados. Para este tipo de empresas las ventajas no son quizás tan claras como para empresas amenazadas por la crisis. No está claro si los costes de puestos de trabajo adicionales y de reorganización interna en la empresa son compensados por los efectos de un aumento de productividad inducido por la flexibilización de la jornada laboral. Además hay que contar con que los empleados en empresas prósperas serán reticentes a la hora de aceptar fuertes reducciones de la jornada laboral con reducciones del salario. Al fin y al cabo, sus puestos de trabajo no están amenazados en épocas de expansión económica.

Las reducciones temporales de jornada laboral se presentan como solución sobre todo en épocas de crisis coyuntural o estructural, durante las cuales aumenta la presión del problema y a la vez la disposición de todos los agentes para aceptar medidas drásticas. Además son necesarias en el plano empresarial relaciones cooperativas entre la dirección y el comité de empresa si se quieren introducir y aplicar reducciones de jornada de tales dimensiones sin mayores conflictos. Por otro lado, tal política de jornada laboral sólo parece viable en empresas con un alto nivel de salarios, para que los sueldos de los empleados no rocen el límite del ingreso mínimo si renuncian a parte de su salario.

Hasta ahora no se han presentado datos fiables sobre la implementación de las reducciones temporales de jornada laboral. Dado que las reducciones no son obligatorias, se introducen a nivel de empresa bajo las condiciones mencionadas y la dimensión de la reducción puede variar al igual que la duración del acuerdo, por lo que los efectos en el empleo sólo pueden estimarse de forma aproximada.

Hasta ahora se habrán mantenido unos 80.000 puestos de trabajo gracias a las reducciones temporales de jornada. En otras palabras: se han podido evitar 80.000 despidos desde finales de 1.993 con este nuevo instrumento. Por lo tanto, las reducciones temporales de jornada laboral alcanzan una importancia similar a la de la regulación de empleo.

4. CONCLUSIONES

Tal como muestra la experiencia, las reducciones de la jornada laboral establecidas en los convenios colectivos

durante los últimos diez años han sido un éxito en términos de política de empleo. No sólo han salvado puestos de trabajo amenazados por el despido sino que también han contribuido a crear nuevos empleos. Las reducciones de jornada se realizaron al compás del crecimiento económico. Debido a la paralela flexibilización de la jornada laboral, han permitido incluso introducir modelos de organización del tiempo de trabajo que conllevan aumentos de la productividad. Actualmente, las nuevas formas de reducciones temporales y más fuertes

contribuyen a evitar despidos en empresas amenazadas por la crisis. Sin embargo, este nuevo tipo de medidas no pueden ser un sustituto, sino sólo un complemento de las reducciones colectivas y generales del tiempo de trabajo como las realizadas en los años ochenta.

La continuación de la exitosa reducción del tiempo de trabajo semanal sólo será posible si los principales actores, es decir, sindicatos, asociaciones empresariales y gobierno conservan su sentido de responsabilidad en materia de empleo a pesar de las tendencias a una creciente descentralización en ese ámbito.