



Mari Cruz Vicente Peralta.
Secretaria de Acción Sindical y Empleo
Confederal de CCOO.

REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO SIN REDUCCIÓN SALARIAL

Desde 1983 no se plantea en nuestro país una revisión de la jornada laboral. El aumento de la productividad por hora indica que la reducción de jornada a 37,5 horas semanales es solo el primer paso.

Una de las más persistentes reivindicaciones del sindicato a lo largo de los tiempos es la reducción de la jornada laboral, que pone de relieve la importancia que el tiempo de trabajo y su distribución tienen en las condiciones de vida y trabajo de las personas trabajadoras. No en vano es uno de los ejes centrales en los procesos de negociación colectiva en todos los ámbitos. Nuestro objetivo es generalizar las 35 horas semanales y el acuerdo para reducir la jornada máxima legal a 37,5 horas representa un paso decisivo.

Desde mi punto de vista, lo vinculado al tiempo de trabajo se ha de conceptualizar desde todas las esferas: social, política, laboral, humana, económica, comunitaria, y como eje transversal de las condiciones de trabajo, pues quizá solo atendiendo a su repercusión en todas estas esferas podemos comprender la importancia de esta medida.

CCOO saluda que por primera vez en muchos años se haya recogido en la agenda política la necesidad de plantear la reducción legal de la jornada laboral. Ello ha generado un debate público en el que se entrelazan temas como la productividad, la flexibilidad, la conciliación, la corresponsabilidad, la idoneidad del momento, o si esta medida supone una intromisión en la autonomía de las partes en la negociación colectiva. Empezando por esto último, conviene recordar que el artículo 34.1 del ET

sigue manteniendo que la jornada se ajustará a lo pactado en la negociación colectiva y, por tanto, la legislación solo se reserva la delimitación de la jornada máxima ordinaria.

El Gobierno, como ha hecho con otras regulaciones en materia laboral y social, ha tratado de abordar esta medida a través del Diálogo Social. En esta ocasión, a petición de los agentes sociales ha facilitado el acuerdo en el ámbito bipartito para cerrarlo finalmente en el tripartito, pero tras cuatro meses de negociaciones el proceso finalizó sin éxito. A pesar de este precedente, se retomaron las negociaciones en el ámbito tripartito durante seis meses intentando un acuerdo que no fue posible, y que finalmente se produjo entre el gobierno y los sindicatos CCOO y UGT.

La posición empresarial de que la reducción de la jornada se efectuara únicamente a través de la negociación colectiva, obviando la modificación legal, ocasionó una discrepancia insalvable, es algo que no podremos aceptar nunca.

Como determina la Constitución, entre otros principios rectores de la política social y económica, el Estado es el garante de que los poderes públicos, mediante la limitación de la jornada laboral, garanticen el

descanso necesario. Además, le corresponde establecer el equilibrio en unas relaciones laborales que no se producen en una situación de igual a igual. La reducción legal de la jornada laboral es una medi-

La reducción legal de la jornada laboral es una medida solidaria, especialmente para quienes tienen una menor capacidad reivindicativa

da solidaria, especialmente para quienes tienen una menor capacidad reivindicativa y, sobre todo, para las personas que por diversas razones no tienen acceso a la negociación colectiva, de ahí que la jornada máxima legal y el salario mínimo sean formas de situar los márgenes en los que se trabaja en España.

Los detractores de esta medida están planteando el debate como si desde la última regulación en 1983 en este país nada hubiera sucedido. La realidad es que la negociación colectiva ha venido haciendo su trabajo y la jornada media se sitúa en 38,2 horas semanales. Esto se traduce en que la reducción acordada nos coloca en un nuevo hito desde donde partir para seguir mejorando y que esta medida solo afecta de una manera total a empresas o sectores que se han mostrado reacios a la reducción del tiempo del trabajo.

Han pasado 42 años y en ese tiempo, tanto la sociedad y la economía como las formas de producir y de trabajar han cambiado radicalmente: los cambios en la automatización de los sistemas productivos, el impacto de las nuevas tecnologías, las transformaciones digitales y ecológicas, acompañadas de los Fondos de Recuperación Europeos Next Generation, están suponiendo un aumento de la productividad por hora trabajada en todos los sectores y en todas las empresas, con independencia de su tamaño, y los márgenes empresariales, según datos de la Agencia Tributaria, están siendo históricos. Se produce de forma más eficaz y eficiente, generando más riqueza, que debe de ser repartida por justicia social y por eficacia económica, y la forma más justa de hacerlo es a través de la mejora de los salarios y de las condiciones laborales, concretamente, de la reducción de jornada.

Pero no solo se han producido cambios en el ámbito económico, la sociedad también se ha transformado de forma considerable. Uno de los cambios más relevantes del siglo pasado ha sido la incorporación masiva y sostenida de las mujeres a la formación y al trabajo remunerado. También ha visibilizado esos trabajos asignados históricamente a las mujeres, como el trabajo reproductivo o el trabajo de cuidados, que se realizan en el ámbito privado y son imprescindibles para el mantenimiento de todas las vidas y de la sociedad en su conjunto.

Por tanto, hablamos de un ámbito que requiere respuestas y una gran implicación política. Pero también las economías hegemónicas centradas en el lucro deben considerar esta variable, consustancial de lo que nos hace más humanos, y procurar unas condiciones de trabajo más civilizadas en las empresas, generadoras de mayor bienestar y que repercutan en un trabajo más eficiente y productivo. La reducción de la jornada laboral es necesaria para conciliar las dos esferas de los trabajos, y esta medida resulta imprescindible para acabar con esa desigualdad persistente entre quien presta cuidados y quien no lo hace. Hace falta una reflexión



La jornada
laboral se
reduce
a 37,5 h.

incluso ética sobre las medidas de conciliación corresponsable, donde la reducción de la jornada es la medida esencial y en la que desde el sindicato vamos a poner nuestro empeño.

El Acuerdo, Proyecto de Ley ya, recoge otras dos medidas que han pasado más desapercibidas pero no dejan de tener gran importancia.

La primera es la mejora del registro de jornada, imprescindible para dar seguridad a las trabajadoras y trabajadores, que va a servir para evitar los abusos que se producen por parte de las empresas en la ampliación de las jornadas de trabajo. También para acabar con esos 2,61 millones de horas extras semanales que ni se abonan ni se disfrutan y suponen un coste de 3.254 millones semanales no retribuidos en salarios ni en cotizaciones sociales. Una forma de explotación laboral instalada desde hace décadas y que no se ha logrado reducir como debería con la norma actual de registro horario.

La segunda es la regulación del derecho a la desconexión digital, muy necesario y que se debe adaptar convenientemente en los convenios colectivos para hacer frente a la irrupción de la tecnología digital. El objetivo es evitar que la utilización de estas herramientas difumine los horarios de trabajo y el principio y fin de la jornada laboral y no reduzca el derecho al descanso o la propia disposición de las personas trabajadoras de su tiempo.

Esperamos que en el trámite parlamentario sus señorías tengan altura de miras y consideren las demandas y necesidades de la mayoría social, pues los derechos de la clase trabajadora no pueden ser moneda de cambio frente a medidas que benefician a unos pocos y siempre a los mismos. Desde CCOO no tenemos dudas. Es el momento. ■