Reducción de la Jornada: Claves para la batalla por una reforma no reformista

Posted on 17 de enero de 2025 by Álvaro Briales

"Hoy escribimos una nueva página en el libro de las grandes conquistas en nuestro país". Parecía que se aprobaba definitivamente la Reducción de la Jornada Laboral (en adelante RJL), pero no: las palabras de Yolanda Díaz se referían a la firma entre el Ministerio de Trabajo y sus sindicatos aliados —CCOO y UGT— de un «Acuerdo de Borrador de Anteproyecto de Ley». Por tanto, un papel sin efectos prácticos y que debe atravesar numerosos obstáculos y trámites antes de entrar en las páginas de La Historia.

Por supuesto, lo último que queremos es minusvalorar en abstracto el proyecto de RJL, una de las escasas políticas que podrían tener cierto calado y novedad, y con potenciales efectos materiales para la clase trabajadora. Por ello, es de rigor analizar tanto los elementos que puedan reconocerse como positivos, como aquellos que, por desgracia, nos llevan a afirmar que el actual horizonte de RJL es muy estrecho e insuficiente. Con este análisis, pretendemos avanzar algunas ideas para la conquista de una RJL verdaderamente ambiciosa y emancipadora.

Elementos positivos

En primer lugar, se puede destacar que, desde 1983 —cuando se establecieron las 40 horas semanales—, no se produce en España una reforma de la ley que recoge la jornada laboral máxima. Por ello, tras más de cuatro décadas de estancamiento, una medida de RJL es significativa, no tanto por su cuantía —tan tímida en este caso como las 37'5 horas—, como por el cambio de tendencia histórica que podría implicar, si entendiésemos que esto es solo un punto de partida.

En segundo lugar, podemos reconocer una cierta victoria de la sociedad organizada en general y del sindicalismo combativo en particular en que el Ministerio de Trabajo y los sindicatos de concertación hayan asumido en los últimos tiempos la demanda de la RJL —aunque sea en versión descafeinada—. De hecho, tras su relegación durante décadas, tanto Yolanda Díaz como sus bases sociales —CCOO y UGT— se han sumado a la RJL después de una ola que venía generándose a nivel global al menos desde la crisis de 2008, y sobre todo con la Gran Dimisión que se produjo acabado el confinamiento, y en general, con la emergente crisis global de la ética tradicional del trabajo.

En tercer lugar, aunque el Gobierno y sus sindicatos se lamenten repetidamente por la oposición de la patronal a la RJL, desde cualquier perspectiva de clase tal oposición indica sin duda algo positivo. A pesar de que la CEOE en el «diálogo social» propuso contramedidas como duplicar prácticamente el tope anual de horas extra de 80 a 150 horas, medidas regresivas de este tipo no se contemplan en el actual acuerdo —a pesar de que, por ejemplo para UGT, era un tema abierto para la negociación—.

> ***Para que una eventual reducción de jornada se implemente***

Si deseas contribuir, puedes suscribirte en https://zonaestrategia.net/suscribete/ ¡Gracias por formar parte de nuestra comunidad y por tu valioso respaldo!

> ***efectivamente en las empresas, será clave el funcionamiento adecuado de la Inspección de Trabajo, el poder sindical y otras medidas de control del tiempo***

En cuarto lugar, no podemos dejar de reconocer que una RJL aprobada directamente como reforma del Estatuto de los Trabajadores es también positivo, ya que por esa vía es esperable que se beneficien más directamente aquellos sectores con menor capacidad en la negociación colectiva: en general, los estratos menos sindicalizados, más precarizados, con peores convenios y jornadas más largas. La CEOE insiste en defender un proceso de negociación de la RJL fragmentado por sectores y territorios. Sin embargo, una RJL aprobada por ley debería contribuir a la convergencia entre los distintos segmentos de la fuerza de trabajo, algo que deberá constatarse posteriormente. De hecho, para que una eventual RJL se implemente efectivamente en las empresas, será clave el funcionamiento adecuado de la Inspección de Trabajo, el poder sindical y otras medidas de control del tiempo.

> ***La «Ley de la Esclavitud de Hungría» extendió el margen de horas extraordinarias anuales hasta las 400***

Por mencionar otro elemento, si nos pensamos en términos comparados respecto a la UE27, hemos pasado aproximadamente una década de estancamiento de la jornada laboral media en Europa —si bien con grandes diferencias entre las 31 horas de jornada media en Holanda, hasta las 41 de Grecia, y las 37 donde se encuentra España—. Por ello, abrir una tendencia de RJL generalizada supone un dato positivo, sobre todo en contraste con emergentes casos regresivos como los de Grecia —donde recientemente se ha aprobado la posibilidad de ampliar la jornada hasta las 13 horas diarias durante 6 días a la semana— o con la «Ley de la Esclavitud de Hungría» —que extendió en 2018 el margen de horas extraordinarias anuales hasta las 400—.

Elementos cuestionables

La primera trampa en la que a menudo caemos cuando evaluamos el sentido de la RJL es aplaudir cualquier tipo de mejora parcial sin contextualizarla respecto al resto de políticas económicas que la acompañan o preceden. En este sentido, podemos señalar datos que relativizan la sobredimensión de «victoria» que se subraya desde el Gobierno progresista.

> ***Medidas como la subida del SMI no han compensado la sostenida connivencia con la brutal capacidad de captura de la riqueza social por parte de los sectores capitalistas, algo de lo que son responsables los gobiernos «progresistas»***

En el plano de la distribución de la riqueza, el coste estimado de aplicar esta RJL es una verdadera

Si deseas contribuir, puedes suscribirte en https://zonaestrategia.net/suscribete/ ¡Gracias por formar parte de nuestra comunidad y por tu valioso respaldo!

nimiedad si lo comparamos con indicadores como los crecientes márgenes de beneficio empresarial, o, más en general, con la desigualdad que se mantiene: en este sentido, medidas como la subida del SMI de los últimos años, por desgracia, no han compensado ni mucho menos la sostenida connivencia con la brutal capacidad de captura de la riqueza social por parte de los sectores capitalistas, algo de lo que son directamente responsables los gobiernos «progresistas».

En el plano de la distribución del tiempo de trabajo, se nos repite que la jornada laboral no se ha tocado en España desde 1983, lo cual es falso: el aumento más flagrante sucedió en 2011, cuando el PSOE impuso unas 3.500 horas extra a nuestras vidas laborales, es decir, los dos años extra correspondientes al retraso de la edad de jubilación a los 67 años. Igualmente, la dejadez sostenida del Estado en el control efectivo de las horas extra no pagadas ha permitido *de facto* una flexibilidad enorme del poder empresarial para lucrarse con nuestro tiempo de vida. Por tanto, es en relación con el conjunto de políticas como debemos evaluar el peso relativo de la RJL.

Respecto al horizonte de posibilidades que ha naturalizado la actual RJL a 37'5 horas, no podemos olvidar que hasta 2023 los discursos más conservadores en este ámbito hablaban de 35 horas, los más habituales de 32 o 30 horas, y los más ambiciosos de 21 horas. Asumir el estrecho horizonte de las 37'5 horas, es como si un debate sobre la Renta Básica Universal que se situara entre los 600 y los 1.000 euros, finalmente se dejara en 300. Este estrechamiento asumido en el último año constituye, sin duda, otro dato muy negativo.

Resulta también importante prevenirnos sobre las posibilidades de neutralizar la reducción de dos horas semanales, ya que, fácilmente ese trabajo podría ser reabsorbido o reorganizado a través de un proceso de *intensificación*, sin por ello generar ni un solo nuevo empleo, y por tanto, a costa del sobreesfuerzo laboral. Igualmente, al tratarse de una reducción tan pequeña, no podemos descartar que el empresariado de distintos sectores encuentre mecanismos para saltarse el nuevo límite —una cuestión que estará vinculada a la efectividad del registro de la jornada real, y al control de las horas extra, por ejemplo—.

> ***Las peleas en las mesas del «diálogo social» no pueden ser consideradas conflictos sociales, por mucho que desde el Gobierno progresista se insista en ello***

Otro elemento negativo del actual proceso es que la RJL pretenda aprobarse sin ningún tipo de movilización ni conflicto —las peleas en las mesas del «diálogo social» desde luego no pueden ser consideradas conflictos sociales, por mucho que desde el Gobierno progresista se insista en ello—. No se puede evocar continuamente el mito de la huelga de La Canadiense de 1919 —por cierto, la aprobación de la jornada de 8 horas no derivó tanto de esa huelga específica como de la posterior huelga general que le sucedió en Barcelona— y al mismo tiempo, no tomar mínimamente la calle en defensa de la RJL. Esta «paz social» también ha facilitado que el estrecho horizonte en el que nos encontramos sea visto por muchos como el único posible.

Para terminar, el actual Acuerdo Social respecto a la RJL podría modificarse a la baja en sus ya

Si deseas contribuir, puedes suscribirte en https://zonaestrategia.net/suscribete/ ¡Gracias por formar parte de nuestra comunidad y por tu valioso respaldo!

descafeinadas condiciones. Tal como ha señalado el laboralista Antonio Baylos, muy cercano al Ministerio, "es evidente que el proyecto de ley tendrá que ser modificado en algunos aspectos, posiblemente coincidentes con las propuestas que ya se hicieron en la mesa del diálogo social para lograr la incorporación de la CEOE". Y además de por la patronal, podría ser obstaculizado o vetado tanto por el PSOE, como por cualquier otro grupo político en la votación parlamentaria. En las actuales condiciones tal rechazo podría tener poco coste político.

> ***En el mejor de los escenarios a corto plazo, solo podemos aspirar a que algunos sectores laborales ganen unas dos horas semanales de tiempo de vida***

En síntesis, podemos constatar que, en el mejor de los escenarios a corto plazo, solo podemos aspirar a que algunos sectores laborales ganen unas dos horas semanales de tiempo de vida. Sin dejar de reconocer los mencionados elementos positivos, esto desde luego no puede elevarse al grado de trascendencia histórica que le atribuyen los sectores del Gobierno. Por ello, tanto si se modifica el actual acuerdo como si no, hablamos de una medida absolutamente insuficiente.

Claves para la larga batalla por una RJL no reformista

Tras este somero análisis, la pregunta fundamental que nos podemos hacer es, si a partir de los debates sociales y sindicales de los últimos años, es posible que permee y se consolide un consenso amplio para lanzar un ciclo de luchas a medio y largo plazo por una RJL que realmente suponga una conquista para nuestra autonomía material y vital: una batalla por, al menos, las 32 o las 30 horas. Para tal batalla, no podemos refugiarnos simplemente en señalar las contradicciones y timidez del Gobierno y sus aliados, sino que, como organizaciones sindicales y sociales, debemos hacernos cargo de contribuir a un nuevo ciclo de luchas.

> ***De entrada, todos los agentes críticos activos tendrían que presionar al Gobierno y a sus sindicatos para que avancen cuanto antes hacia el horizonte de las 32 horas***

En el corto plazo y para 2025, el derecho de huelga y el conflicto social deberían ejercerse con toda la contundencia y masividad posible en cuanto aparezcan signos de devaluación de los mínimos elementos positivos del presente acuerdo de partida. Por ejemplo, si el Gobierno y sus sindicatos aceptaran las condiciones de la patronal, o si la RJL se rechazara en el Congreso. El conflicto social y sindical debería entonces confrontar muy directamente a aquellos partidos y sectores responsables de traspasar líneas rojas, como ocurriría si se financiara con dinero público lo que debe costearse con los crecientes márgenes del beneficio empresarial. De entrada, todos los agentes críticos activos tendrían que presionar al Gobierno y a sus sindicatos para que avancen cuanto antes hacia el horizonte de las 32 horas, al que sus estudios y declaraciones se han referido en múltiples ocasiones.

Si deseas contribuir, puedes suscribirte en https://zonaestrategia.net/suscribete/ ¡Gracias por formar parte de nuestra comunidad y por tu valioso respaldo!

Para este proceso, un grupo de sindicalistas, economistas y sociólogos estamos desarrollando cuáles deberían ser las claves políticas básicas para una RJL que vaya en la dirección de una reforma *no reformista*, en los términos de André Gorz; una reforma capaz de ensanchar la perspectiva y provocar una apertura, en los términos de Kathi Weeks. Para avanzar en ello, adelantamos aquí algunas líneas de respuesta a las tres preguntas fundamentales que nos hemos planteado.

Primera pregunta: ¿Tiene futuro la RJL en las condiciones de la actual crisis capitalista? En este sentido, proponemos entender la RJL como una medida de socialización progresiva y reparto del tiempo de trabajo y la masa salarial, que debería contribuir a contrarrestar los procesos de desposesión ligados a las crisis. En ese mismo proceso, también, ser capaz de arrancar poder y riqueza a la clase capitalista.

Segunda pregunta: ¿Para qué queremos la RJL? Podemos destacar aquí cuatro motivos que nos pueden servir tanto para elaborar un discurso pedagógico como una propuesta política propia: 1) Para ganar tiempo de libertad y autonomía; 2) Para repartir el trabajo, y acabar tanto con el «exceso» de trabajo como con el desempleo; 3) Para trabajar con sentido para vivir, y para que, como sociedad, aprovechemos el trabajo/esfuerzo de todas las personas; 4) Para tener tiempo libre para organizarse y luchar.

Y tercera: ¿Qué precisiones debe contener una propuesta propia de RJL lanzada desde la perspectiva de los movimientos sociales y sindicales? Resumidamente, al menos hay ocho precisiones que podemos hacer para una propuesta de RJL coherente con el objetivo central de conquistar libertad y autonomía temporal: 1) debe *hacerse* efectiva, no solo decirse o escribirse; 2) debe ser una conquista colectiva, no un privilegio corporativista o individualista; 3) debe arrancar poder al capital, no pedir el consenso empresarial; 4) debe incluir el formato anual y biográfico, no solo el diario o semanal; 5) debe producirse «sin reducción del salario real, indirecto y diferido», no solo del directo y nominal; 6) no debe intensificar la carga de trabajo; 7) debe transformar la división sexual del trabajo; 8) y, por último, debe enfrentar la crisis ecosocial.

Si deseas contribuir, puedes suscribirte en https://zonaestrategia.net/suscribete/ ¡Gracias por formar parte de nuestra comunidad y por tu valioso respaldo!