

OCTUBRE 2023 - Nº 16

# LA BRECHA

ANÁLISIS DE COYUNTURA ECONÓMICA Y SOCIAL

EL SINDICALISMO EN EL DEBATE SOBRE LA

## REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL:

UNA PERSPECTIVA DE CLASE, FEMINISTA Y ECOLOGISTA

ÁLVARO BRIALES



El sindicalismo en el debate sobre la

# REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL:

una perspectiva de clase, feminista y ecologista

ÁLVARO BRIALES

Delegado sindical de CGT en la UCM

FOTOGRAFÍAS DE TIEMPOS MODERNOS DE CHARLES CHAPLIN

ILUSTRACIONES DE YEYEI GÓMEZ



La reducción de la jornada laboral vuelve al debate público, y está en disputa. Y no sólo en el Reino de España, sino también en Europa y otros países<sup>1</sup>. Múltiples agentes se encuentran en este momento discutiendo cómo podría —o debería— ser la eventual aplicación de tal reducción de la jornada laboral (en adelante, RJL). Como cualquier medida en el ámbito laboral, hay quienes la presentan como una solución técnica que podría ser beneficiosa «en general» para «la economía». Pero desde el sindicalismo sabemos muy bien que ninguna medida tecnócrata es neutra ni afecta a todos los sectores por igual. Más aún, sabemos que incluso algunas de las variadas propuestas de RJL podrían ser aceptadas por sectores de la patronal o encubrir formas de precarización.

Por ello, desde una perspectiva de clase, feminista y ecologista, no podemos aceptar cualquier propuesta de RJL independiente de «la letra pequeña», sino que debemos elaborar propuestas que efectivamente signifiquen conquistas que arranquen poder al capital. Por ello, queremos que la RJL sea necesariamente el resultado de las luchas que las mayorías trabajadoras seamos capaces de dar para lograr mejores condiciones de vida.

Aunque la propuesta de RJL tendrá que elaborarse y concretarse a partir de los procesos de lucha y debate colectivos, ¿qué claves básicas de la RJL podríamos defender desde



<sup>1</sup> Entre muchos otros casos, es de interés mencionar la campaña 4-day-week en Reino Unido.

GRÁFICA 1: Ramas de actividad ordenadas de menor a mayor ganancia media total y por género, y relación con jornada excesiva

Ocupaciones según CNAE-09 (EPA media anual 2019)	TOTAL	% del total	TOTAL exceso horas		Ganancia media anual		
			Nº trabajadoras	%	Total	Mujeres	Hombres
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	797,3	4,1%	471,4	59,1%	8.284 €	5.905 €	9.328 €
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	595,2	3,0%	166,0	27,9%	10.469 €	10.469 €	
I Hostelería	1.715,4	8,7%	991,5	57,8%	14.562 €	13.410 €	16.135 €
S Otros servicios	477,8	2,4%	250,4	52,4%	17.067 €	14.953 €	21.426 €
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.030,5	5,2%	448,6	43,5%	17.108 €	14.322 €	20.661 €
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	405,2	2,1%	155,9	38,5%	18.088 €	16.253 €	19.402 €
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor	3.073,3	15,6%	1.868,3	60,8%	21.121 €	17.982 €	24.238 €
F Construcción	1.277,9	6,5%	933,5	73,0%	22.789 €	21.389 €	22.997 €
L Actividades inmobiliarias	154,3	0,8%	90,1	58,4%	23.333 €	19.982 €	28.297 €
H Transporte y almacenamiento	1.031,1	5,2%	636,4	61,7%	24.369 €	22.868 €	24.853 €
P Educación	1.373,6	7,0%	225,4	16,4%	25.913 €	25.221 €	27.293 €
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos	144,3	0,7%	76,8	53,2%	27.486 €	24.622 €	28.214 €
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.681,2	8,5%	516,4	30,7%	27.557 €	25.432 €	34.771 €
C Industria manufacturera	2.494,9	12,7%	1.811,8	72,6%	27.605 €	23.339 €	29.189 €
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.022,4	5,2%	603,5	59,0%	28.150 €	23.593 €	33.541 €
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.346,1	6,8%	226,3	16,8%	31.091 €	29.992 €	32.213 €
B Industrias extractivas	32,6	0,2%	25,0	76,7%	34.159 €	39.732 €	33.117 €
J Información y comunicaciones	602,6	3,1%	377,6	62,7%	34.641 €	30.899 €	36.746 €
K Actividades financieras y de seguros	429,2	2,2%	248,1	57,8%	44.303 €	39.101 €	50.831 €
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	91,2	0,5%	62,0	68,0%	52.163 €	45.012 €	54.358 €
<b>TOTAL</b>	<b>19.776,1</b>	<b>100%</b>	<b>10.185</b>	<b>51,5%</b>			

Ocupados (miles) por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal por rama de actividad (EPA 2019 media de los 4 trimestres). Salarios según Encuesta Estructura Salarial 2019 (Rama B-S), Agencia Tributaria 2019 (Rama A), EPA 2019 (Rama T)

la perspectiva de la lucha sindical? Para empezar a aterrizar el debate, en este análisis sintetizamos tres dimensiones centrales de la jornada laboral: 1) la duración de la jornada, 2) el precio de la jornada (o salario) y, 3) la intensidad de la jornada.

Para comenzar, en la siguiente tabla podemos ver: a) el total del número de trabajadoras en cada rama de actividad y su proporción respecto al total de la fuerza de trabajo, b) el número total de trabajadoras, y proporción, que dentro de cada sector sufren jornadas excesivas —es decir, que superan el actual límite legal de cuarenta horas semanales<sup>2</sup>— y, c) los salarios medios de cada sector, tanto el total como por género.

<sup>2</sup> Literalmente, el Estatuto de los Trabajadores (artículo 34) señala que "La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual". Por este motivo hemos tomado los datos de media anual de la EPA, para el año 2019, por tratarse del último año relativamente "normal" (2020, 2021 y también 2022 pueden ser considerados años atípicos por la situación de pandemia).



## UNA RJL PARA ACABAR CON LAS JORNADAS EXCESIVAS

Con los datos anteriores, podemos estimar que algo más de diez millones de personas —lo que supone más de la mitad de la fuerza de trabajo (51,5%)— tienen una jornada laboral media que supera el actual límite legal. Entre ellas, 8,7 millones tendrían jornadas de entre 40 y 49 horas, y aproximadamente 1,4 millones de personas superarían las 50 horas semanales.

Si agrupamos los sectores según su mayor o menor tasa de jornadas por encima de las 40 horas, podemos establecer básicamente cuatro grandes grupos: 1) el grupo de sectores donde la norma real es lo que podemos llamar las jornadas interminables, con las industrias extractivas, la industria manufacturera, la construcción y el suministro de energía, que se sitúan en tasas de jornada excesiva entre el 68% y el 76%; 2) diez sectores que acogen al grueso de la economía de servicios y otros pilares centrales de la economía

española como el transporte, el comercio y la hostelería; sectores que podríamos llamar de jornadas excesivas normalizadas, con tasas entre el 52% y el 62%; 3) cuatro sectores situados entre el 28% y el 42% donde se dan jornadas excesivas probables; y 4) dos sectores de los veinte analizados que en general cumplen con la norma legal establecida y «solo» el 16% de la fuerza laboral supera las cuarenta horas semanales; este último grupo, que podemos denominar como de jornadas laborales reguladas, es destacable por tener una parte importante de su empleo situado en el sector público, como es el caso de la «administración pública» y «educación».

En resumen, podemos decir que hoy en día la ley no se cumple para al menos la mitad de la fuerza de trabajo. Por tanto, es de extrema gravedad que un derecho básico recogido en el Estatuto de los Trabajadores sea poco menos que papel mojado. Si lo vemos desde este punto de vista, una RJL que redujera la norma legal a treinta horas, probablemente no

*«Queremos que la RJL sea necesariamente el resultado de las luchas que las mayorías trabajadoras seamos capaces de dar para lograr mejores condiciones de vida».*



haría que automáticamente la norma real efectiva fuese de treinta horas para la mayoría de la población, pero junto con la lucha sindical sí podría contribuir a presionar a la baja las jornadas de 45, 50 o 55 horas que en muchos sectores son actualmente la norma real.

## **UNA RJL SIN REDUCCIÓN DE SALARIO... PRIORIZANDO A LAS MAYORÍAS PRECARIZADAS**

Por definición, todas las propuestas de RJL se centran en las horas totales de la jornada, si bien dentro de las variadas versiones de la propuesta se suele añadir que la RJL debe aplicarse «sin reducción de salario». Porque obviamente trabajar menos cobrando menos no es una RJL, sino que a eso se le denomina precarizar y no es ninguna novedad. En este sentido, muchos de los malentendidos en los debates sobre la RJL se dan porque, desde el punto de vista de la fuerza de trabajo, no podemos separar cuánto tiempo trabajamos y cuánto nos pagan por ese tiempo. Por tanto, para que la RJL pueda desarrollar todo su potencial emancipatorio, resulta imprescindible incluir, y no homogeneizar, el añadido de «sin reducción de salario». Porque, como vamos a ver a continuación, las experiencias de sufrir jornadas excesivas pueden ser radicalmente distintas en función de los niveles salariales con que se compensen tales jornadas.

Así, cuando hablamos del exceso de horas de trabajo, de entrada, debemos diferenciar el grado de agencia o poder de las personas que trabajan más de cuarenta horas para intervenir sobre su propia realidad: por poner dos casos polarizados, cabe distinguir la situación de quienes tienen mayores condiciones para elegir trabajar muchas horas por no estar presionados por la urgencia de mayores ingresos —por ejemplo, ejecutivos de altos salarios y prestigio— y la situación de aquellas personas que se ven obligadas a trabajar más de 40 horas porque no llegan a fin de mes —por ejemplo, las trabajadoras mileuristas—. Por consiguiente, cualquier propuesta aterrizada de RJL deberá ser sensible a estas diferencias salariales, puesto que las correlaciones de fuerzas,

la capacidad de conflicto y el sentido de la explotación variarán según esas distintas realidades laborales.

Nuevamente, a partir de los datos anteriores, podemos agrupar los veinte sectores analizados en cinco grandes grupos en un eje de mayor explotación —más jornadas excesivas y salarios más bajos— a menor explotación —jornadas más cortas con salarios más dignos—: 1) sectores de semiesclavitud (como la agricultura o el empleo de hogar); 2) sectores típicos de trabajadoras pobres (como hostelería o actividades administrativas); 3) sectores típicos de obreros cualificados y clases medias en crisis (como construcción, industria manufacturera, o educación); 4) sectores de servicios de estatus medio (como administración pública o información y comunicación); y 5) y sectores de servicios de estatus alto (como actividades financieras y seguros).

Al distinguir distintos niveles de explotación entre sectores, aquellas propuestas de RJL preocupadas por la injusticia temporal y salarial no deberían homogeneizar sus discursos, sino que como clase trabajadora deberíamos priorizar nuestros apoyos, especialmente a aquellas personas de empresas y sectores más precarizados que, dicho de manera clara, trabajan muchas horas porque no les queda más remedio.



Por ello, en los sectores más precarios, la RJL deberá implicar no solo “no reducir el salario” sino, de hecho, exigir su aumento. Respecto a las empresas y sectores con niveles salariales más dignos, es importante que las propuestas de RJL sirvan para revalorizar las demandas de «trabajar menos y vivir más» frente a las demandas exclusivamente salariales. Y en el caso de directivos y empresas con posiciones salariales excesivamente altas, sin duda una política de RJL deberá defender no solo la reducción del exceso de horas, sino también promover —o en su caso, imponer— una reducción salarial dirigida tan-



to a redistribuir la renta hacia los sectores más empobrecidos como a eliminar las formas del consumismo de los ricos que son ecológicamente más insostenibles y socialmente más obscenas e insolidarias.

Además, como se veía en los datos anteriores, no podemos olvidar la tendencia generalizada al menor sueldo medio de las trabajadoras respecto a los trabajadores varones, por lo que sin duda la eliminación de la brecha salarial de género tendrá que ser una línea clave dentro de los debates sobre la RJL.

### UNA RJL QUE NO INTENSIFIQUE EL TRABAJO

Hay una dimensión fundamental que se menciona muy poco en los debates sobre la RJL: la intensidad del trabajo. Desde el sindicalismo sabemos muy bien que el cansancio y la explotación no se debe solo al exceso de horas de trabajo, sino también al ritmo y carga de trabajo. De hecho, cuando históricamente se limitó legalmente la jornada a las 10 horas o a las 8 horas, una estrategia de los propietarios del capital fue intensificar el trabajo<sup>3</sup>. Por este motivo, es importante sospechar de aquellas propuestas de RJL que se justifican especialmente a partir de los argumentos de

la mayor «eficiencia» o «productividad» de las jornadas cortas, porque «se puede estar más cansado por cuatro horas de trabajo intenso, que por ocho de trabajo ligero»<sup>4</sup>.

En este sentido, la cantidad y gravedad de los accidentes laborales es un indicador central de la actual tendencia a la intensificación del trabajo: si en el año 2021 los accidentes se cobraron 742 vidas y generaron 601.123 accidentes con baja temporal, en el año 2022 estos datos empeoraron dramáticamente, hasta las 826 muertes y 653.510 accidentes con baja temporal<sup>5</sup>.

En los siguientes gráficos se muestran otros datos que señalan la misma tendencia a una mayor presión sobre la fuerza de trabajo y que ninguna medida de RJL debería omitir bajo la excusa de si se trabajan menos horas, debemos aumentar el ritmo de trabajo.

De este modo, cualquier propuesta de RJL tendrá que garantizar la limitación de la carga de trabajo por unidad de tiempo, especialmente en aquellos empleos y sectores marcados por altas tasas de accidentalidad, y que sistemáticamente desbordan las capacidades y cuerpos de las personas que los

<sup>3</sup> En los textos clásicos, estas estrategias están analizadas en la sección IV de *El Capital* de Marx, sobre el plusvalor relativo.

<sup>4</sup> Sobre ello se pueden repasar algunos análisis de sociólogos del trabajo como Juan José Castillo y Pablo López Calle, o de autores ya clásicos como el francés André Gorz.

<sup>5</sup> Véase la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo.-2015-6-ewcs.-espana>) o las Estadísticas de Accidentes de trabajo ([https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones\\_trabajo\\_relac\\_laborales/EAT/welcome.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/EAT/welcome.htm))

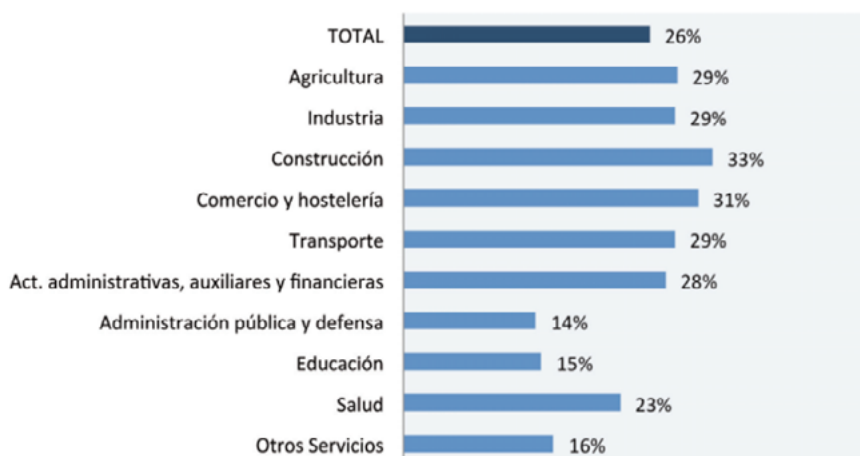
realizan, como es el caso de la industria manufacturera, la construcción o el transporte.

GRÁFICA 2: Intensidad del trabajo según situación profesional, edad y ocupación

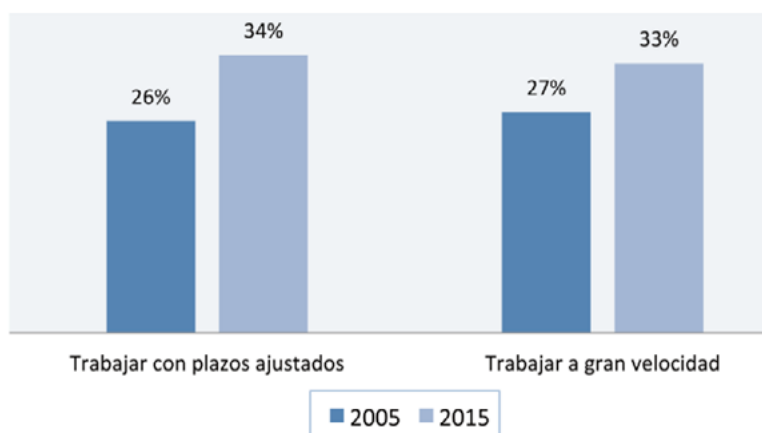


Base: total de trabajadores (N=3.364).  
Categorías de respuesta: "siempre" o "casi siempre".

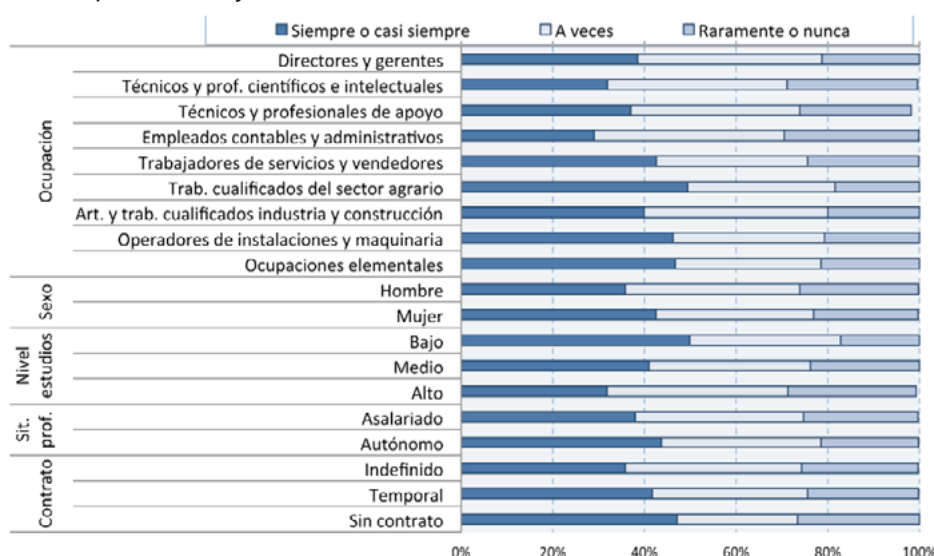
GRÁFICA 3: Ocupados que deben trabajar a gran velocidad y con plazos ajustados por la actividad económica



GRÁFICA 4: Intenidad del trabajo años 2005 y 2015



GRÁFICA 5: Sentirse «exhausto» cuando acaba la jornada laboral por ocupación, sexo, estudios, situación profesional y contrato



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

FUENTE GRÁFICAS: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015

## CONCLUSIONES Y DEBATES ABIERTOS: LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL SERÁ CON LUCHA SINDICAL, O NO SERÁ

Tras el análisis de tres de las dimensiones fundamentales de la jornada laboral, otras preguntas que nos podemos hacer son: ¿queremos una RJL en general a 30 horas? ¿Y si es así, queremos una semana de cuatro días laborables con jornadas de 7-8 horas, o bien una semana de 5 días con jornadas de 6 horas? Es decir, ¿queremos una reducción del tiempo de trabajo diaria, semanal, o anual? ¿Queremos que sea homogénea en



todo tipo de empresas y sectores, o más bien deberíamos distinguir según otro tipo de criterios? ¿Cómo evitar las tendencias a luchas corporativistas en este ámbito y promover una RJL que beneficie al conjunto de la clase trabajadora?

Otro debate fundamental desde una perspectiva feminista es el de los efectos que tendría una RJL sobre la esfera del trabajo reproductivo no remunerado. Actualmente, los hombres dedican de media 1 hora y 46 minutos diarios al trabajo de hogar y de cuidados, mientras que las mujeres dedican 4 horas y 27 minutos, esto es, una diferencia media de 2 horas y 41 minutos<sup>6</sup>. ¿Cómo conseguir que una reducción de la duración de las jornadas remuneradas redundara a su vez en una redistribución igualitaria de los trabajos históricamente más feminizados?

6 Véanse las Encuestas de Empleo del Tiempo ([https://www.ine.es/prensa/eet\\_prensa.htm](https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm)) y otras

Además, desde la perspectiva de la emergente crisis ecosocial, aunque en este texto no hemos entrado en la cuestión de la reorganización del modelo productivo, la implementación de la RJL deberá coordinarse también con los aumentos o reducciones del volumen de trabajo global de cada sector en función de criterios de sostenibilidad ambiental a futuro<sup>7</sup>. Lógicamente, esto implicará necesariamente que millones de trabajadores tengan que realizar una transición parcial o total de sus actuales ocupaciones a otras distintas, y en esa transición tendremos que conquistar las medidas necesarias para garantizar el derecho a una riqueza básica para todas las personas, independientemente del sector en el que actualmente trabajen.

En conclusión, para que una RJL como la que proponemos se haga realidad, se hace

7 Véase por ejemplo el informe de Ecologistas en Acción *Escenarios de trabajo en la transición ecosocial 2020-2030*.



necesario avanzar en todas las vías posibles, ya sean legislativas, políticas, sindicales o comunicativas. Y especialmente, la vía sindical resulta insoslayable si de lo que hablamos es de conquistar una redistribución de los tiempos de trabajo y los salarios, priorizando aquellos sectores, empresas y trabajadoras más afectadas por la precariedad temporal y material. En este proceso, ni el Estado ni el Capital harán nada a favor de las mayorías trabajadoras si antes no les obligamos desde las fuerzas sociales y sindicales, en el anhelo de conquistar una vida con más tiempo libre-de-trabajo, es decir, una vida con mayor libertad.



# LA BRECHA

La Brecha es una publicación económica y sociolaboral mensual de la Secretaría de Formación Confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora.

A través de esta, aportamos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

