

32 HORAS

ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ

En 1930, en plena Gran Depresión, y muchos años antes de que se hubiera siquiera logrado la jornada de trabajo de 40 horas, uno de los considerados grandes padres de la economía, John Maynard Keynes, vaticinaba que, en los siguientes cien años, la jornada laboral se reduciría hasta las 15 horas semanales, como consecuencia de los avances tecnológicos, que nos permitirían producir lo mismo e incluso más, con menos tiempo de trabajo.

Su pronóstico no carecía de fundamento, y cierto es que el crecimiento de la riqueza y el bienestar de las economías occidentales se ha multiplicado exponencialmente gracias a tales avances. Al mismo tiempo, se han logrado reducir los años de vida laboral (los jóvenes se incorporan más tarde al mercado de trabajo y nos jubilamos antes que hace un siglo), pero ni por asomo esto ha tenido la repercusión sobre la jornada laboral que con toda lógica cabía esperar.

Concretamente, en nuestro país, la jornada semanal máxima de 48 horas (recordemos que en 1919 la histórica huelga de “La Canadiense” conseguía 8 horas de trabajo diario, pero la semana laboral seguía teniendo 6 días), fue sistematizada y mejor regulada en 1931 por la Ley republicana sobre jornada máxima legal. Pero no volvió a reducirse, con carácter general, hasta 57 años después, en 1976, con la Ley de Relaciones Laborales, que la estableció en 44 horas.

Ya en democracia, el Estatuto de los Trabajadores pasó a fijarla en 43 horas para las jornadas partidas y 42 para las continuas hasta que, finalmente, en 1983, el primer gobierno socialista, modificaba el Estatuto para establecerla en las 40 horas actuales.

Resulta cuanto menos paradójico comprobar que, a lo largo de todos estos años, en los que hemos experimentado una profundísima transformación de nuestro tejido productivo y de los modos y medios de producción y prestación de servicios, la reducción de la jornada laboral haya sido prácticamente irrelevante y que, incluso, se estén produciendo, en los últimos años, involuciones respecto al tiempo personal, de ocio y descanso del que pueden disfrutar las personas trabajadoras.

Basta recordar que en diciembre de 2011 se elevó la jornada laboral de las y los empleados públicos de las 35 a las 37,5 horas semanales, y que, en 2012, la reforma laboral, lo que hizo fue aumentar las potestades empresariales para poder disponer con mayor discrecionalidad del tiempo de trabajo. A eso hay que añadir el uso laboral que se está dando a determinadas nuevas tecnologías que, a falta de una regulación adecuada, propician problemas de hiperconectividad y falta de desconexión digital. En definitiva, una prolongación de facto de las jornadas laborales y una merma del derecho al ocio y al descanso efectivo. Que, en el caso de las mujeres, se amplifica, convertidas en su mayoría en “pluriempleadas” que acaban una jornada y empiezan otra al llegar a casa, con tareas domésticas y de cuidado que, aunque no se remuneren o cuantifiquen en el PIB, no dejan de ser un auténtico trabajo.

Conscientes de esta realidad, en UGT venimos planteando la necesidad de buscar una mejor forma de organizar socialmente el trabajo, entendiendo que la fijación de una jornada laboral de 32 horas es el marco propicio para ello. Implementar esta nueva jornada tendría un papel

determinante en la creación de empleo a medio y largo plazo, facilitaría un reparto más justo de las tareas domésticas y de cuidados, mejoraría el tiempo disponible para la formación y capacitación de las personas trabajadoras -factor clave en el actual proceso de transición digital-, favorecería la implantación de horarios de trabajo más racionales y mejoraría la salud psicofísica de las personas trabajadoras.

Unos efectos que serían especialmente deseables para nuestro país y para la Región de Murcia, habida cuenta de las significativas cotas de paro estructural, desigualdad y siniestralidad en las que nos encontramos, y los evidentes déficits que arrastramos en términos de formación de nuestro capital humano.

Por otro lado, en las empresas extranjeras y nacionales que ya han dado pasos en este sentido se han constatado beneficios tangibles para la propia organización empresarial, al incrementarse la productividad de las horas trabajadas, reducirse el absentismo y favorecerse el ahorro energético y la reducción de su huella de carbono, generándoles retornos económicos, además de reputacionales.

En cualquier caso, no desconocemos que una iniciativa como ésta puede requerir, sobre todo en los primeros años de su implantación, un sistema de apoyos públicos a las empresas (que la financiación europea debería asumir en desarrollo de su Pilar Social), además de adaptaciones a través de la negociación colectiva para adecuarla a la realidad de los distintos sectores, y una mejor actuación sobre los sistemas de registro de horas de trabajo, para asegurar su eficacia y evaluación continua.

Creo que tanto Europa como nuestro país, nuestra sociedad y nuestras empresas están preparadas para dar este paso indisoluble de nuestro progreso, y hacerlo, además, acompañándolo de un cambio generalizado en la gestión de los recursos humanos, los hábitos sociales y los estilos de vida, buscando su necesaria coherencia con los objetivos de sostenibilidad, igualdad, bienestar y trabajo decente de la Agenda 2030.

Antonio Jiménez Sánchez es secretario general de UGT de la Región de Murcia