DOS ARTÍCULOS SOBRE TIEMPO DE TRABAJO

Joan Coscubiera

Publicados en su blog, 2023 y 2024

I.JORNADA LABORAL: QUE EL HUMO NO NOS IMPIDA VER EL FUEGO

Diciembre 2024

Se venía anunciando desde hace semanas y por fin se ha alcanzado un acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT con relación a la jornada laboral. Estos últimos días hemos podido comprobar que este es uno de esos temas en los que existe un elevado riesgo de que los árboles nos impidan ver el bosque y de que el humo no nos deje ver donde está el fuego.

Me explico. Algunas voces intentan descalificar el acuerdo con los sindicatos por no contar con la firma de la patronal. Sin duda no es un tema menor y hubiera sido mejor un acuerdo tripartito. Pero eso no ensombrece la apuesta del Gobierno y los interlocutores sociales - también las organizaciones empresariales- por el diálogo social. Que, a bien seguro, va a continuar durante su tramitación parlamentaria.

A menudo se confunde el diálogo social con la concertación. Ambos contribuyen a mejorar la calidad del sistema democrático, pero no son sinónimos. Mientras el diálogo social es exigible políticamente en un estado social y democrático de derecho, la concertación social es deseable, pero no exigible.

El diálogo social hace referencia al método utilizado por el poder ejecutivo para configurar su voluntad política. En cambio, la concertación social expresa la decisión de los gobernantes de compartir los contenidos de las políticas a partir de acuerdos con las organizaciones sindicales y empresariales a los que la Constitución reconoce una especial posición y encarga una función de representación de intereses generales.

La concertación social tripartita no siempre es posible, y cuando no se logra ello no debe impedir que se alcancen acuerdos entre algunas de las partes implicadas en el diálogo social. Lo contrario sería reconocer el derecho de veto a las partes.

Entrando en materia, estos días proliferan los análisis relacionados con las cuitas cruzadas entre los partidos que facilitaron la investidura de Pedro Sánchez. Y en la última semana, también las diferencias en el seno del gobierno de coalición.

Es lógico que les prestemos atención a las cuitas partidarias, dado que el Gobierno no tiene garantizada la mayoría para la aprobación del proyecto de Ley en el Congreso. Pero ese análisis político institucional, siendo importante, no debería ocultar las dimensiones sociales y económicas de esta medida legal.

En la necesaria conversación pública es importante prestarle atención a la dimensión social de la reducción de la jornada máxima legal. Se trata de una medida con gran capacidad de transformación social que enlaza con uno de los ejes de la lucha obrera. Trabajar menos para vivir mejor no es solo un eslogan. Forma parte de la cultura obrera desde sus inicios, también del movimiento feminista.

Es importante destacar el fuerte impacto de género de la reducción de la jornada máxima legal. Beneficiaría a las personas contratadas a tiempo parcial, mayoritariamente mujeres. Además, impacta especialmente en sectores muy feminizados en su ocupación (comercio, hostelería, cuidados, hogar).

Resulta un tanto farisaico que, mientras la conversación pública se llena de llamadas, algunas grandilocuentes y ampulosas, a la conciliación o a la importancia de los cuidados, cuando se trata de legislar para facilitar estos objetivos, haya voces que lo rechazan por motivos económicos, menospreciando las razones sociales.

Una visión bondadosa de esta hipocresía se representa en un eslogan muy habitual: “conciliación sí, pero no así”. Aunque me temo que la pancarta que mejor los define es “viva la conciliación, siempre que se quede fuera de las empresas”. Lo que, por otra parte, es un oxímoron.

Contraoponer argumentos económicos a medidas que tienen un fuerte calado social es un clásico de quienes aún están instalados en la consigna de que una mejora en los derechos de las personas trabajadoras comporta riesgos para la economía del país. Les es igual que su tesis haya sido desmentida con los sucesivos aumentos del salario mínimo o la reforma laboral. Cuando la ideología prescinde de los datos se convierte en teología y frente a las verdades de fe económicas, los razonamientos no sirven.

La reducción del tiempo de trabajo ha sido una de las estrategias más exitosas a lo largo de la historia del capitalismo para repartir de manera equitativa los aumentos de productividad. Durante años hemos escuchado que no se podía mejorar los salarios o las condiciones de trabajo mientras no hubiera mejoras en la productividad. Y ahora que la productividad aumenta -por supuesto con diferencias entre sectores, tipos de empresa o territorio- el argumento ya no les sirve.

Algunas voces parece que hilan más fino, aunque solo lo parece. Reducción de la jornada sí, pero no impuesta legalmente, sino por la vía de los convenios. Usar la negociación colectiva para reducir la jornada es lo que se ha hecho siempre, con importantes avances, pero también limitaciones. Hay empresas y sectores a los que no llega la cobertura de la negociación colectiva. Otras, en las que el desequilibrio de poder entre las partes negociadoras es tan grande que llevan ancladas durante cuatro décadas en las 40 horas semanales. Las personas trabajadoras, en muchos casos mujeres a las que no llega la mejora de los convenios, también

tienen derecho a conciliar, a trabajar menos para vivir mejor. No se las puede discriminar. Y esa es la función que le corresponde a la legislación laboral.

El tamaño de la empresa no puede ser un argumento que justifique la exclusión de sus trabajadores. Por razones sociales, también económicas. Disponer de “zonas francas” de derechos laborales en las micropymes solo contribuye a promover la auto-explotación, disfrazada de auto emprendimiento, y a su uso utilitario por las grandes empresas a partir de procesos de subcontratación. Acaba siendo un factor de ineficiencia que impide que las empresas crezcan en tamaño, uno de nuestros grandes retos económicos.

A las pymes y micropymes debe ayudárselas para que se adapten a estos cambios legislativos, pero no reduciendo los derechos de las personas que trabajan para ellas. Debe hacerse con apoyos económicos y quizás este sea uno de los márgenes de mejora del proyecto de ley.

En cuanto a su contenido, todas las miradas se dirigen a una cifra, las 37,5 horas de jornada máxima legal, y a una fecha, la de la entrada en vigor de la medida en 2025. Tiene su lógica, una reducción de la jornada máxima legal de 2,5 horas semanales en cómputo anual, no es algo que suceda a menudo, la última reducción legal se produjo en 1983.

Pero ello no debería ocultar que el texto acordado contiene aspectos muy importantes relacionados con el control efectivo de la jornada laboral en las empresas, con los abusos detectados en los contratos a tiempo parcial, que afectan especialmente a mujeres. También con los derechos de las personas que trabajan a distancia y a la desconexión digital.

Me temo que el tema del control digital del horario previsto en este anteproyecto de Ley ha sido y continuará siendo un obstáculo para ampliar el acuerdo con la patronal o conseguir el voto de los partidos hoy discrepantes. Las leyes son importantes, pero las garantías y mecanismos para garantizar su cumplimiento mucho más. Máxime, en entornos en los que está muy instalada la cultura de “hecha la ley, hecha la trampa”.

En este sentido los cambios en la Ley de Infracciones y Sanciones (LISOS), pueden contribuir a un eficaz cumplimiento de la norma, al imponer sanciones por cada una de las personas trabajadoras afectadas por los incumplimientos. Hasta ahora, incumplir las obligaciones en materia de horarios de trabajo sale rentable, incluso si te pillan.

A partir de su presentación en el Congreso, se abrirá un nuevo capítulo en el diálogo social y político. Me parece detectar tres factores que creo juegan en favor del acuerdo final.

La tramitación parlamentaria va a durar algunos meses y eso ofrece oportunidades para al diálogo, al tiempo que rebaja la trascendencia de la fecha de entrada en vigor de la ley. También puede ayudar que, en el momento de su votación definitiva, ya se habrán dilucidado algunas de las cuitas partidarias en otros escenarios y eso rebajará la necesidad de algunos actores políticos de sacar pecho y marcar territorio en el tema de la jornada laboral. En favor del optimismo juega el hecho de que todo el mundo sabe que, para ser aprobada, la ley deberá incorporar algunos cambios negociados. Lo saben incluso los que hoy aparecen más reacios a esos posibles cambios.

Hacer un pronóstico sobre el resultado definitivo es una actividad de alto riesgo, pero como en los tiempos de la inmediatez absoluta opinar y luego fallar en los vaticinios no penaliza, voy a cometer esta imprudencia.

Creo que al final la ley de reducción de la jornada máxima legal se va a aprobar. Los partidos nacionalistas de Euskadi van a jugar a favor. El PNV y Bildu también compiten entre ellos, pero, a diferencia de lo que sucede entre Junts y ERC, no lo hacen por demostrar quién es más duro en la negociación, sino por ver quién es más útil a lo que ellos creen que son los intereses de la ciudadanía de Euskadi.

Ese posicionamiento, que intuyo favorable, de PNV y Bildu puede arrastrar a otros actores políticos. No me imagino a Podemos o a BNG oponiéndose por activa o pasiva a la reducción de la jornada máxima legal. De nuevo, una vez más la cosa puede dirimirse en el terreno de la “pugna insomne” en el independentismo catalán. Reconozco que este es terreno incierto y pantanoso donde los haya.

Junts está en pleno proceso de reencarnación convergente en alianza con Unió, camuflada de Foment del Treball. Pero me parece que Puigdemont, a pesar de su habilidad en el uso de la astucia y la ficción, aún no ha encontrado la fórmula que le permita volver al pujolismo sin que se le note. La clave está, lo ha estado siempre, en usar y abusar de la escena y el teatro, jugar a fuegos de artificio, pero no equivocarse nunca en las cosas del comer.

Tiempo al tiempo. Seis meses de tramitación parlamentaria dan para mucho, incluso para que todas mis especulaciones pasen a mejor vida.

https://www.eldiario.es/opinion/zona-critica/jornada-laboral-humo-no-impida-ver-fuego_129_11919507.html

II. HUMANIZAR LOS TRABAJOS: USO DEL TIEMPO

Julio 2023

En España continúa primando el presencialismo y los algoritmos se están utilizando para aumentar el control empresarial, de una manera más difusa y menos evidente pero mucho más autoritaria e inhumana. Hay políticas que, en la medida que comportan cambios culturales y rompen con rutinas ancestrales, requieren de mucha pedagogía.

Es lo que sucede con la ley de usos del tiempo anunciada por Yolanda Díaz. Nuestra sociedad es hija del fordismo-taylorismo que ha impregnado toda la organización social. Concentraciones fabriles, condiciones de trabajo homogéneas y trabajadores concebidos como piezas clónicas del engranaje industrial.

Todo, presidido por un control férreo de los tiempos de trabajo y vida como mecanismo de disciplina y productividad. Fruto de esta cultura, en España continúa primando el presencialismo. Se valora especialmente la cantidad de horas que las personas permanecen en

sus puestos de trabajo. El resultado son empresas ineficientes y vidas precarias, incluida la salud. Cuando un tema da mucho que hablar, lee todo lo que haya que decir. A lo largo de la historia las formas de trabajo han evolucionado hacia una mayor humanización, con más libertad y personalización en su prestación.

Aunque a menudo las nuevas formas han conservado trazos de las viejas. Así, la servidumbre, con el vínculo de por vida de los siervos a la tierra, mantuvo trazas propias del esclavismo. Algo de eso sucede ahora, con una digitalización impregnada de taylorismo industrial.

Otro potente hilo conductor ha sido la utilización de los avances tecnológicos para mejorar la productividad con menos horas de trabajo. Durante la industrialización hemos pasado de una media de 3.000 horas al año, a principios del siglo XX, a menos de 1.700 en la actualidad. Estas tendencias históricas no son deterministas ni lineales, por eso es necesario impulsarlas social y políticamente.

A pesar de que un buen uso de la digitalización permitiría una mayor libertad y personalización de los trabajos, en muchas ocasiones se utiliza para una gestión autoritaria de las empresas que ignora las necesidades de las personas trabajadoras. El resultado es un aumento de la brecha de poder entre capital y trabajo y una deshumanización de las vidas.

Los algoritmos se están utilizando para aumentar el control empresarial, de una manera más difusa y menos evidente pero mucho más autorizada e inhumana. Así, en las empresas de plataforma se exige disponibilidad horaria plena durante los períodos de espera que no se retribuyen. Además, se utilizan para evaluar la “reputación digital” de los trabajadores, de lo que depende el salario y el empleo. Esa lógica empresarial va más allá de la economía de plataforma. Se está irradiando a todos los sectores.

En el entrenamiento de algoritmos para la inteligencia artificial se combina el uso de tecnologías muy avanzadas con formas cuasi esclavistas de trabajo, como describe muy bien Kate Crawford en su libro Atlas de la inteligencia artificial. La disponibilidad plena de los trabajadores se lleva a los límites.

Recientemente hemos visto como se obligaba a trabajadoras de un centro de atención telefónica a seguir trabajando con una compañera fallecida a su lado. Es un caso extremo, pero la vida esta preñada de ejemplos muy duros e insufribles humanamente.

Uno de los grandes retos de civilización del siglo XXI pasa por humanizar los trabajos para humanizar la vida. Una Ley de usos del tiempo puede sernos muy útil. Es cierto que las leyes no lo resuelven todo, pero pueden incentivar políticas que contribuyan al cambio cultural, como en su momento hizo la ley del tabaco con unos hábitos sociales que parecían inmutables. Humanizar los trabajos significa reducir las jornadas de trabajo para dedicar más tiempo a nuestras vidas.

Pero no solo, también concebir la flexibilidad laboral como un derecho de las personas para dignificar sus vidas, no solo como mecanismo de competitividad. Las políticas de usos del tiempo permiten vertebrar conflictos que en ocasiones aparecen como causas desvertebradas. La humanización de los Trabajos, con reducción de la jornada y su personalización, son uno de

esos objetivos que nacen como reivindicaciones de género y terminan siendo conquistas de ciudadanía.

Las personas, especialmente las jóvenes, tienen cada vez más claro que no quieren vivir para trabajar, sino que trabajan para vivir. Reclaman incentivos profesionales y laborales, pero cada vez más incentivos vitales.

Algunas empresas ya han comprendido que la mejor manera de retener el talento —todas las personas, sea cual sea su cualificación, lo aportan— es ofrecer flexibilidad y personalización de los trabajos para humanizar las vidas. Las empresas que no lo entiendan están condenadas al quejido, como ya sucede en la hostelería.

Humanizar los trabajos para humanizar las vidas sintoniza además con el objetivo de democratizar las empresas. Eso significa, entre otras cosas, cambios en el gobierno corporativo para que el discurso de los stakeholders no sea mero marketing. Garantías de que los derechos fundamentales no se quedan a las puertas de las empresas. Y una gobernanza más democrática de los tiempos de trabajo.

Objetivo este, en el que la negociación colectiva puede jugar un papel importante, por la capacidad que tiene de aplicar con flexibilidad normas generales a realidades diversas. Si queremos avanzar en la humanización de los trabajos para humanizar nuestras vidas urge una conversación pública serena sobre las políticas de usos del tiempo. Joan Coscubiela es director de la Escuela del Trabajo de Comisiones Obreras.

<https://elpais.com/opinion/2023-06-29/humanizar-los-trabajos-usos-del-tiempo.html>