El pulso por la jornada laboral

JOSÉ LUIS CARRETERO :: 18/07/2024

La regulación de la jornada laboral en España está plagada de numerosos "cabos sueltos" que permiten alargarla sin control y superar los límites legales sin demasiado esfuerzo

Yolanda Díaz ha anunciado que va a hacer un nuevo intento de convencer a las organizaciones patronales para que firmen la futura reducción del tiempo de trabajo que pretende implementar su Ministerio. La propuesta de Díaz es que la jornada se reduzca, de las 40 horas semanales en cómputo anual que marca el Estatuto de los Trabajadores, a 37 horas y media, con un previo plazo provisional de 38 horas y media.

Antonio Garamendi, presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ha manifestado que eso sería "como acordar darle otros 12 días al año de vacaciones a los empleados". Por supuesto, es una interesada y falsaria forma de verlo. No sólo porque, según un reciente informe de la OCDE, en España aún no se ha recuperado la capacidad adquisitiva de los salarios de 2019 mientras se han elevado claramente los márgenes de beneficio de las empresas (¿cuántas horas de trabajo regaladas a la empresa significa esa bajada del salario real por hora del conjunto de la clase obrera?); sino también porque las vacaciones implican una desconexión completa de la disciplina laboral que no incorpora el tiempo de descanso en las semanas laborales normales.

El tema de la duración de la jornada laboral ordinaria (que, por otra parte, puede superarse de hecho, mediante diversos mecanismos que acepta la legislación) es una materia conflictiva, pero que ha sido muy estudiada históricamente por la intelectualidad del movimiento obrero.

De hecho, ya Carlos Marx, en "El Capital", hace una clara distinción entre la "plusvalía absoluta" (la que se puede obtener alargando el tiempo de trabajo) y la "plusvalía relativa" (la que se puede obtener aumentando la intensidad y productividad del trabajo en cada una de las horas). Marx nos enseña que la disminución de la "plusvalía absoluta", al reducir la jornada laboral, puede ser compensada por el aumento de la "plusvalía relativa" (la que se obtiene por cada hora de trabajo), si se impulsa la productividad y la intensidad mediante la utilización de innovaciones tecnológicas u organizativas.

Así, dado que la "plusvalía absoluta" tiene un límite físico imposible de traspasar (el número de horas al día que la persona trabajadora puede trabajar), la empresa capitalista busca siempre ansiosamente formas de aumentar la intensidad del trabajo (aumentar la "plusvalía relativa") lo que impulsa la innovación y el desarrollo tecnológico. De hecho, la reducción del tiempo de trabajo puede hacer avanzar los beneficios empresariales si, al tiempo, se introducen modificaciones en el proceso de trabajo que aumentan su intensidad y productividad.

Este es uno de los "secretos" del "desarrollo de las fuerzas productivas" que ha acompañado al despliegue histórico del capitalismo. La competencia entre capitalistas acicatea la investigación en nuevas tecnologías e innovaciones que aumentan la productividad. El

desarrollo tecnológico permite sustituir trabajo simple por formas cada vez más complejas de trabajar, que implican un aumento de la "plusvalía relativa", aunque la "plusvalía absoluta" se encuentre estancada.

Y, además, hay otro equipo en este juego llamado "lucha de clases": la clase trabajadora. La presión sindical y la acción revolucionaria del movimiento obrero presionan a favor de la reducción de la jornada, el aumento de los salarios y la mejora de las condiciones de trabajo. El empresario puede verse obligado a ceder, pero tratará de compensar la "plusvalía absoluta" perdida con un aumento de la "plusvalía relativa". El efecto a largo plazo de este pulso lleva a diferencias en productividad del trabajo, como las que existen entre Alemania y España. Por paradójico que pueda parecer, la presión obrera, al empujar al empresariado a buscar soluciones innovadoras, impulsa la productividad y el desarrollo tecnológico de la empresa capitalista.

Eso explica que los países que han tenido un movimiento obrero fuerte y, al menos en algún momento de su historia, exitoso, sean muchas veces también los que tienen un mayor desarrollo económico, mayor productividad y mejores salarios. Su economía ha debido centrarse en la innovación tecnológica y las actividades de mayor valor añadido, porque la lucha de clases no ha dejado otra opción, más pasiva, a sus clases dirigentes.

Por supuesto, eso es lo contrario de lo que pasa en nuestro país. Nuestro sistema productivo está basado en actividades de bajo valor añadido y en el trabajo precario y barato. La productividad de nuestras empresas es de las más bajas de Europa y las jornadas de trabajo son mucho más extensas que en el norte del continente. Nuestro empresariado se ha centrado en intentar impulsar la "plusvalía absoluta" (como dijo un dirigente de la patronal hostelera: "media jornada son doce horas"), mientras se desploma, por efecto de la propia precariedad y agotamiento inducidos por las largas jornadas, la "plusvalía relativa". El "que inventen ellos" sigue siendo una marca distintiva de la clase dirigente española en su persistente "espíritu de decadencia imperial".

De hecho, la regulación de la jornada laboral en España está plagada de numerosos "cabos sueltos" que permiten alargarla sin control y superar los límites legales sin demasiado esfuerzo. La ubicuidad de las horas extraordinarias no pagadas ni compensadas con descanso, el descontrol de las "horas complementarias", la determinación de un 10 % de la jornada anual como "jornada irregular" que el empresariado puede distribuir a su gusto, la utilización del trabajo a tiempo parcial para cubrir los "poros" de la jornada del resto de la plantilla, la absoluta inanidad fáctica del derecho a la desconexión digital, etc. En realidad, el tiempo de trabajo ha sufrido una flexibilización legislativa de tal calibre, que ya resulta difícil mantener que tiene ningún tipo de límite realmente operativo.

Además, no nos engañemos, el pulso por la reducción de la jornada legal se está desarrollando en un momento temporal concreto, con muchas implicaciones prácticas. El despliegue de los modelos de inteligencia artificial viene acompañado de la irrupción de diversas aplicaciones destinadas, entre otras cosas, al control de la jornada y a la determinación de los horarios. Y ahí encontramos nuevas líneas de ofensiva del empresariado.

Aplicaciones (como la que se usa habitualmente en el sector del retail, y que se trata de

expandir a todas las empresas comerciales de gran tamaño) que aprovechan la idea, extendida en nuestra sociedad, de que toda innovación debe utilizarse por ser "nueva", aunque sus efectos sean claramente antisociales. Así, si la aplicación acaba generando jornadas y horarios "a demanda" de la empresa, en palmario incumplimiento del convenio, será defendida porque "es tecnología y nadie puede ir contra la tecnología". Lo que demuestra que la tecnología, en sí misma, no es más que un conjunto de herramientas, y que la finalidad (de clase) para la que desarrollamos las herramientas configura el sentido, las funciones, y la forma de la tecnología que utilizamos.

Por tanto, desde el sindicalismo combativo debemos alegrarnos de la reducción propuesta de la jornada laboral (de la "plusvalía absoluta") por insuficiente que nos parezca. Pero también debemos prepararnos para el conflicto, que se va a desplegar posteriormente, por la "plusvalía relativa", es decir, por la intensidad y la productividad del trabajo. El empresariado tratará de recuperar las horas de trabajo que pierda impulsando tecnologías de control y de presión sobre la clase trabajadora.

El sindicalismo combativo está por la abolición de la plusvalía, por la socialización del trabajo y de la riqueza, por tecnologías sostenibles social y medioambientalmente. No queremos poner la vida a trabajar, sino trabajar para sostener la vida. Hace ya mucho tiempo que la jornada laboral debería haber disminuido radicalmente, y el tiempo para el gozo de vivir tendría que haberse hecho dominante. Pero para eso, las decisiones sobre qué, cómo y para qué producir, tendrían que estar en manos de la colectividad que trabaja.

Kaosenlared

---

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/el-pulso-por-la-jornada