EL PILAR SOCIAL EUROPEO Y LOS MECANISMOS DE FINANCIACIÓN DE LA UE

UGT
Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Maria del Carmen Barrera Chamorro
Secretaría de Políticas Europeas de UGT

¿Qué queremos en UGT?

Queremos progreso, mejora y bienestar para los trabajadores y trabajadoras, pero con salario pues sin salario no hay progreso ni mejora posible.

Marco legal europeo

Según el marco normativo europeo, podríamos decir que la semana laboral de 32 horas cumple y da seguimiento efectivo con los siguientes preceptos y objetivos:

- **El artículo 2 de la Carta Social Europea** insta a los Gobiernos a fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo, algo que se consigue reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes.

- **Cumple con el objetivo Nº8 de la agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible** para 2030 (ODS 2030), al promover el pleno empleo y el trabajo decente.

- **Cumple con el objetivo Nº3 de la agenda de ODS,** que alude a la necesidad de garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las edades.

- Está de acuerdo con **el Pilar Europeo de Derechos Sociales,** en defensa de un empleo estable y de calidad y garantizar un equilibrio entre la vida profesional y la privada (Capítulo VIII).

Marco legal europeo

Si miramos en perspectiva, aun con estos importantes preceptos, no hemos avanzado tanto. Aunque tenemos que tener en cuenta que

Keynes, llegó a vaticinar que, en 2030, a consecuencia del desarrollo económico, podríamos satisfacer nuestras necesidades esenciales trabajando solamente 3 horas al día (15 horas semanales). Mas recientemente Nixon en 1956 predijo una semana laboral de 4 días en un futuro no muy lejano.

Marco legal europeo

Y sin embargo, muy lejos de eso,

-En 1870 la persona trabajadora media de un país industrializado trabajaba más de 3.000 horas año.

-En 2019 el total caía a 1.383 en Alemania frente a las 1.777 en EEUU.

En 2019 YA se trabajó -en promedio- 38 horas más que en 1990, un dato que evidencia el retroceso experimentado en las últimas décadas, mostrándose como el único periodo en los últimos 170 años donde el tiempo de trabajo no ha disminuido.

-En el siglo XXI ni siquiera se ha logrado rebajar en la mayoría de regiones del mundo el límite fijado por ley de las 40 horas semanales, más allá de algunos ejemplos en Europa, donde se establece un tope de 35 horas semanales en Francia, Suiza o Alemania.

La jornada laboral semanal en perspectiva histórica

La reducción de la jornada laboral se estanca a partir de la década de los ochenta, marcado por un nuevo régimen de acumulación de tiempo de trabajo.

Se produce un proceso de terciarización de las economías asociado a una extensión de las jornadas laborales y la aparición de horarios flexibles y atípicos, **derivado de las presiones anti sindicalistas y la extensión de un nuevo modelo laboral que reclama altos niveles de flexibilidad a los empleados y empleadas, atacando de forma directa a la soberanía sobre el tiempo de los mismos**.

Experiencias recientes, necesitamos que la semana laboral de 32 horas sea un derecho por ley

Las experiencias recientes en reducción de jornada no van ligadas a cambios en la legislación nacional, con excepciones:

- **Nueva Zelanda, el pasado año la ministra Jacinta Ardern propuso establecer una semana laboral de 4 días;**

- **Alemania, donde a finales del verano de 2020 se planteó, como respuesta a la crisis derivada del COVID-19, la adopción de una jornada laboral de 30 horas distribuidas en 4 días.**

Experiencias recientes

-La planta alemana de Volkswagen, que en 1993, acordó reducir la semana laboral de 36 a 28,8 horas, con el objetivo de evitar el despido de un tercio de los empleados. 6 años después, una vez solucionado el problema que lo motivó, el acuerdo finalizó y la empresa retornó a los esquemas de trabajo anteriores.

-IG Metall, consiguió firmar en 2018 un convenio colectivo por el cual los trabajadores y trabajadoras podían acogerse a una jornada laboral de 28 horas semanales, 7 horas menos que lo que trabajaban hasta entonces.

Experiencias recientes

-En 2015 en Goteburgo, Suecia, se inició un proyecto piloto que duró 23 meses por el cual las empleadas de una residencia de ancianos pasaron a trabajar 6 horas diarias (30 semanales), **y sin que ello supusiera una reducción del salario, financiado de forma íntegra por fondos públicos. Como resultado, mejoró la salud de las trabajadoras y aumentó la calidad del servicio prestado y la productividad de las empleadas.**

-**La planta Toyota introdujo en 2002 una jornada laboral de 30 horas en turnos de 6 horas, logrando también aumentos en los niveles de productividad laboral.**

Situación en Europa

-La jornada parcial, lejos de ser una solución para reducir el tiempo de trabajo, como en el caso de los Países Bajos, con la mitad de las personas trabajadoras con empleos con jornada parcial, habitualmente se asocia a salarios reducidos y formas de subempleo**, en la misma línea que en España, donde según datos del INE (2019), hasta un 59,6% de los hombres trabajan a tiempo parcial por no haber podido encontrar un empleo a jornada completa y el 75% del empleo a tiempo parcial es desempeñado por mujeres de manera igualmente forzosa.**

-**Países como Francia que tienen establecida la jornada de 35 horas, sobrepasan en promedio las 40 horas, en concreto 40,5, por computo de la jornada irregular.**

Situación en Europa

El único precedente en Europa, en el Parlamento Europeo data de 1996, donde el Parlamento aprobó el informe del Sr. Michel ROCARD (PSE, F) sobre la reducción y organización del tiempo de trabajo.

En su resolución, el Parlamento Europeo consideró que el trabajo disponible podría distribuirse mejor:

- **reduciendo la semana laboral;**
- **aumentando el número de trabajos a tiempo parcial con protección social;**
- **aboliendo gradualmente las horas extraordinarias;**
- **introduciendo más días de descanso;**
- **garantizando un mejor rendimiento mediante la introducción de breves pausas durante el día;**
- **reorganización del tiempo de trabajo.**

Situación en Europa

Reducir el tiempo de trabajo permitiría mantener el número de empleados asalariados y contratar nuevos empleados.

El parlamento europeo consideró que los gastos de los Estados miembros podrían reducirse considerablemente porque una reducción de los horarios de trabajo supondría una reducción significativa del desempleo como resultado de la contratación directa y evitar los despidos.

Situación actual en España

Si bien en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una jornada máxima de tiempo de trabajo efectivo de 40 horas semanales, se otorga la opción de que un 10% de las horas se distribuya de forma irregular.

Los cambios en la legislación laboral en España se han doblegado a unas exigencias empresariales que precarizan las condiciones laborales, convirtiendo para ello el tiempo de trabajo en un instrumento de organización productiva. **Las empresas no solo reclaman más horas de trabajo, sino la necesidad también de contar con una plantilla de empleados y empleadas cuya disponibilidad y flexibilidad sea elevada, con los desequilibrios que ello genera en la conciliación de la vida laboral y la vida personal.**

Situación actual en España

Por tanto, toda estrategia de reducción de jornada laboral debería poner el acento también en que no se traduzca ni en una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo, ni en un aumento de los ritmos y la intensidad del trabajo.

Exactamente lo contrario de lo que se acaba de acordar en Bélgica por la coalición de gobierno liberal.

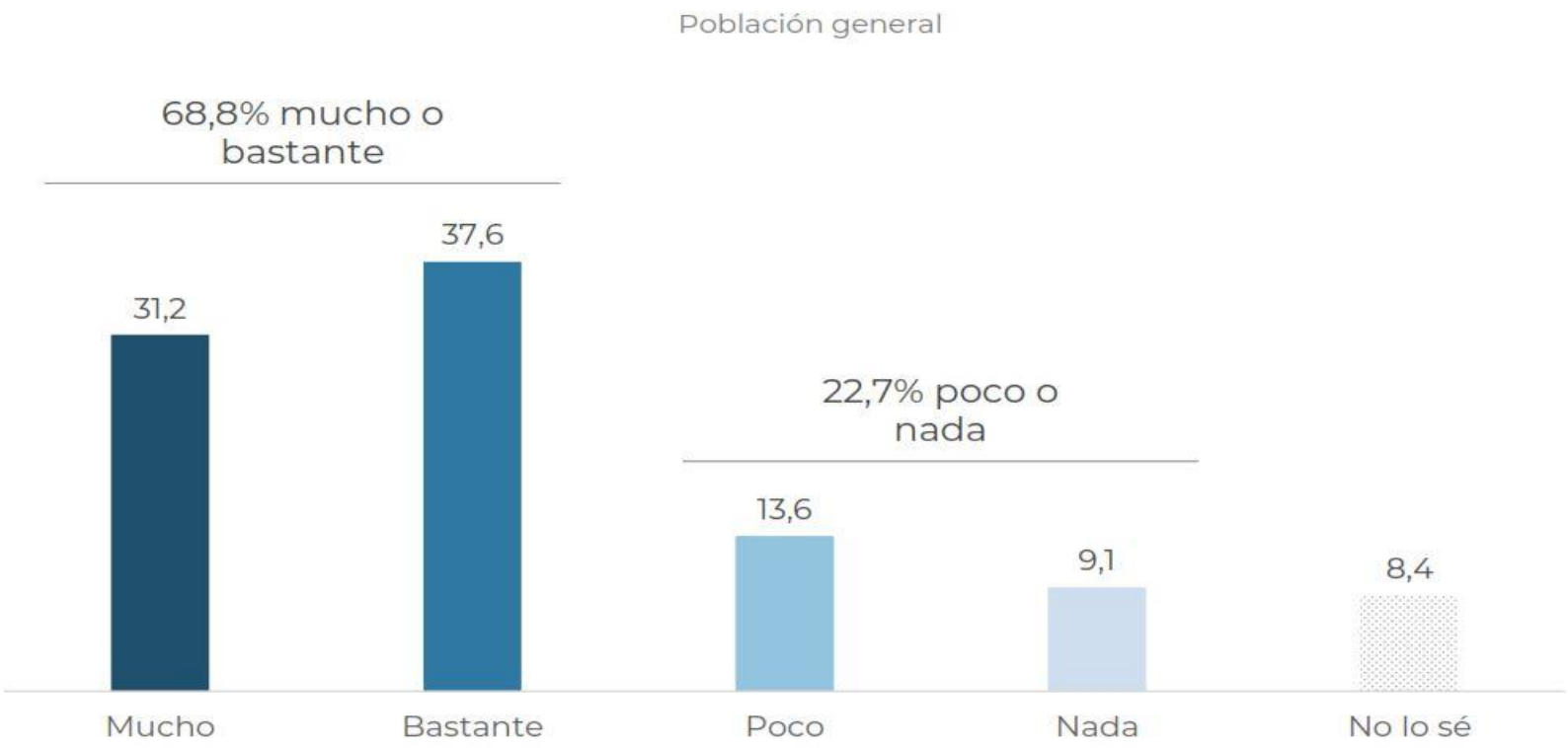
Situación actual en España

Diferentes encuestas de ámbito nacional (40db y 20 minutos) estiman que la puesta en marcha de la medida relativa a **la reducción de la jornada laboral semanal a 32 horas contaría con un respaldo de en torno al 70% de la población,** destacándose como ventajas las relativas a la conciliación familiar y a la salud, el impulso del consumo, la mejora del reparto en las tareas domésticas o la de la productividad.

Situación actual en España

Gráfico 1: Apoyo a la jornada laboral de 32 horas.

¿En qué medida estás a favor de que se ponga en marcha esta medida? (%)

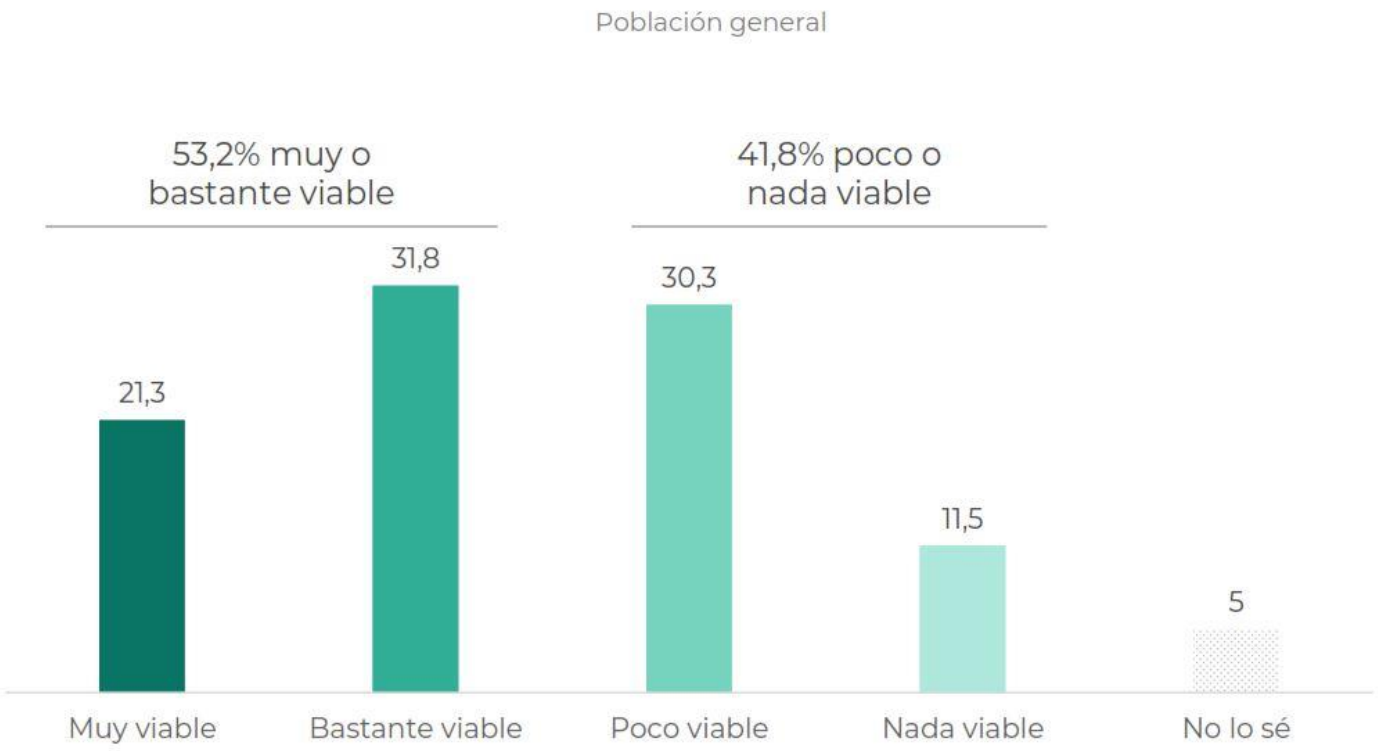


Fuente: 40db. Estudio sobre la semana laboral de 32 horas. Abril 2021.

Jornada de 32h semanales. Apoyo y viabilidad

Gráfico 2: Viabilidad de la jornada laboral de 32 horas.

Y, ¿en qué medida ves viable un escenario en el que la semana laboral fuese de 32 horas? (%)



Fuente: 40db. Estudio sobre la semana laboral de 32 horas. Abril 2021.

Situación actual en España

El progreso desde hace 3 décadas apuesta por un permanente incremento de la flexibilidad laboral como fundamento de una competencia ficticia, que hace recaer el peso de cualquier ajuste sobre las personas.

La flexibilización horaria se materializa en una mayor capacidad de las empresas en fijar las condiciones:

-En 2019, hasta un 70% de las personas ocupadas tenía una jornada laboral fijada por el empleador.

-Sólo un 13% de los trabajadores y trabajadoras podían de decidir su jornada.

Situación actual en España

La Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (2015):

Un 34% de las personas encuestadas no trabajaban el mismo número de horas todos los días, mientras que un 31% no tenía un horario fijo de entrada y salida. En cuanto a las personas trabajadoras que sufren jornadas atípicas, **hasta un 28% tuvo que realizar jornadas de más de 10 horas una o más veces al mes.**

- **En 2015 hasta un 53% de los encuestados trabajaba los sábados; un 32% lo hacía los domingos; un 21% tenía horarios nocturnos y un 23% realizaba turnos de trabajo.** Flexibilización de horarios en tendencia creciente respecto al informe anterior.

Situación actual en España

Según dato de **Contabilidad del INE en 2020**:

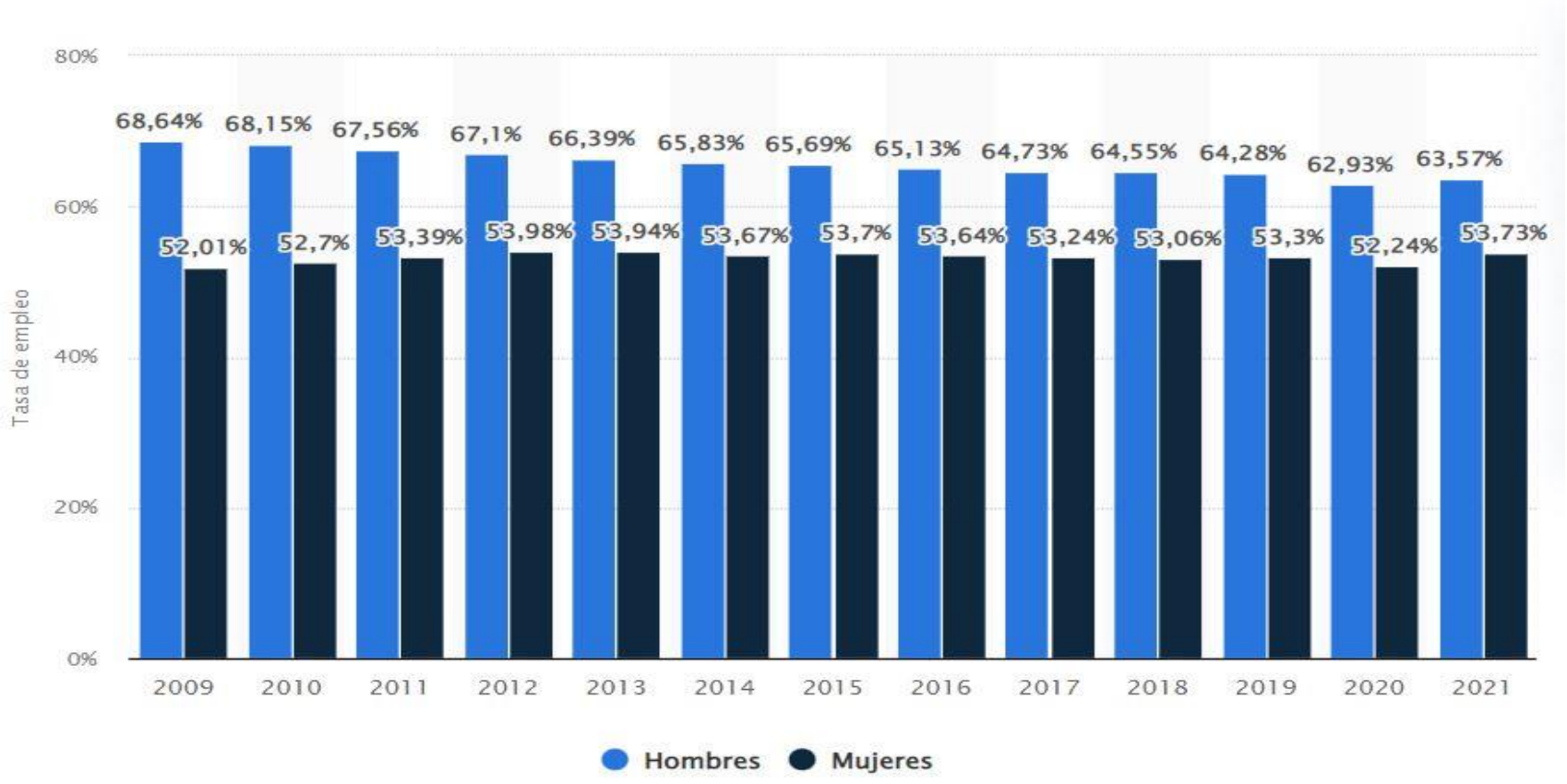
-El número de personas que realizaron horas extras en 2020 ascendió a un promedio de 731 mil personas, 320 millones de horas de las cuales solamente se remuneró un 47,1%.

Dicha cantidad de horas extraordinarias se traducirían en la creación de aproximadamente 180 mil puestos de trabajo a jornada completa.

Sería fundamental un cambio en la legislación nacional sobre el tiempo de trabajo que permitiese un mayor reparto del empleo.

Igualdad entre hombres y mujeres

Gráfico 3: Tasa de población activa en España, por género.



Fuente: Statista. Tasa de población activa en España de 2009 a 2021, por género. Febrero 2022.

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Mas información en www.ugt.es