



Construïm el futur!

Eixos d'actuació per al sindicalisme republicà i
per al desplegament de la justícia social

**Reducció de la jornada laboral
Per una setmana de quatre dies**

intersindical-csc.cat

**INTER ///
SINDICAL**
TREBALL | REPÚBLICA | JUSTÍCIA SOCIAL



Construïm el futur!

Eixos d'actuació per al sindicalisme republicà i
per al desplegament de la justícia social

**Reducció de la jornada laboral
Per una setmana de quatre dies**

intersindical-csc.cat

**INTER ///
SINDICAL**
TREBALL | REPÚBLICA | JUSTÍCIA SOCIAL



Aquest document és de caràcter integral. **La Intersindical** es reserva de forma exclusiva el dret a alterar-lo, modificar-lo o fer qualsevol mena de separació dels apartats que el conformen. Per qualsevol reproducció dels continguts, de manera total o parcial, ja sigui per mitjà digital o físic, citeu-ne la font i l'autoria de **La Intersindical**.

Primera edició: novembre de 2021

La Intersindical



Construïm el futur!

Eixos d'actuació per al sindicalisme republicà i
per al desplegament de la justícia social

**Reducció de la jornada laboral
Per una setmana de quatre dies**

Sumari

Introducció	7
Reducció de la jornada laboral. Per una setmana de quatre dies	13



Vine amb nosaltres! Afilia't!
<https://www.intersindical-csc.cat/afiliat>



Introducció

Quaranta anys de neoliberalisme

A partir del 2008, molts dogmes econòmics liberals van començar a trontollar. Van haver de passar quasi 40 anys des que es van imposar gairebé de manera inqüestionable. A finals dels anys setanta i a principis dels vuitanta va irrompre el neoliberalisme financer especulatiu de la mà de Ronald Reagan (EUA) i de Margaret Thatcher (Regne Unit). El president nord-americà i la primera ministra britànica van propagar dues idees força que es van convertir en hegemòniques i van esdevenir quasi dogmes de fe: (1) l'Estat és un nosa i, per tant, s'ha de reduir a la mínima expressió, i (2) la societat no existeix; només l'individu i els interessos privats que el mouen. Sobre aquesta base es va aixecar una arquitectura política i ideològica que ha monopolitzat les polítiques públiques i econòmiques durant 40 anys.

En aquest quasi mig segle, l'aparell ideològic neoliberal ha imposat una política econòmica rigorista (control estricte de la inflació, del dèficit i del deute públic) materialitzada en privatitzacions, retallades del finançament dels serveis públics i precarietat laboral. Un model que ha esqueixat més profundament la cohesió social i ha promogut que una minoria, cada cop menys de caràcter industrial i més de tarannà rendista, fagocités la riquesa produïda col·lectivament, mentre la majoria havia de viure cada vegada amb menys.

El 2008, aquest model, rendista i especulatiu, va patir la primera crisi encara que no la definitiva. La bombolla immobiliària va esclatar i va provocar la fallida de centenars de bancs i fons d'inversió que només s'havien preocupat per embellir el seu compte de resultats. Milions de persones van perdre l'habitatge, la feina i el futur. Però, salvar-los no era la prioritat. Segons les elits polítiques i econòmiques, allò que comptava era rescatar els bancs per evitar que l'anomenat sistema col·lapsés.



La sacsejada del 2008 va evidenciar la inviabilitat del model econòmic neoliberal, però no n'hi va haver prou per provocar un gir de guió. Al contrari, les elits van retorçar la retòrica i van imposar l'explicació que la crisi no l'havia motivada l'economia especulativa de casino, sinó el deute i el dèficit públic. Els culpables eren els estats per no haver sabut administrar correctament les finances públiques. En consonància amb aquesta interpretació, l'anomenada "troika" (la Unió Europea (UE), el Fons Monetari Mundial (FMI) i el Banc Central Europeu (BCEM)) va imposar, sobretot al sud d'Europa, programes d'austeritat severs que van debilitar encara més uns sistemes de benestar de per si molt febles.

Dotze anys més tard ha irromput la crisi derivada de la pandèmia de la Covid. Un cataclisme que no només ha demostrat la inoperància del neoliberalisme i de les polítiques d'austeritat, sinó que ha deixat paleses les conseqüències greus d'haver desmantellat els serveis públics i d'haver deslocalitzat la producció de béns necessaris per afrontar situacions d'emergència.

En aquest context, les elits polítiques i econòmiques occidentals comencen a veure que l'única alternativa per sostenir el seu model capitalista passa per la inversió pública massiva (independentment dels efectes sobre el deute públic) i per enfortir els serveis públics. Han hagut de passar 40 anys per arribar a aquesta conclusió. 40 anys de neoliberalisme devastador. Tocat, però no enfonsat. Per això cal restar amatents per impedir que la sortida de la crisi actual no sigui la mateixa que la del 2008, en què res no va canviar, ans el contrari, l'economia rendista i especulativa es va reforçar. Avui, això és inadmissible, perquè ens hi juguem el futur.

Com a treballadors i treballadores organitzades tenim la responsabilitat de fer propostes valentes i viables per garantir el futur de totes les generacions d'aquest país, les que estan aprenent, les que treballen –o no– i les que poden començar a gaudir de la jubilació.

El marc polític, social, econòmic i cultural de l'Estat espanyol no és l'espai en el qual, com a comunitat nacional, podem endegar propostes orientades al bé de les majories treballadores. Ans al contrari, les propostes –assolibles– que posem sobre la taula tenen un recorregut ben curt dins el marc actual o, fins i tot, són pràcticament impossibles de dur a terme. És per això que fixem els eixos que considerem necessaris per a bastir una societat justa en un país lliure en forma de República Catalana.



Una campanya per protegir les persones i defensar les polítiques públiques vers el mercat. Una campanya per construir el futur.

En aquest context de crisi i d'intervenció expansiva de les administracions públiques, **La Intersindical** enceta una campanya per consolidar un model socioeconòmic en què, primer, les persones siguin l'objecte prioritari d'atenció i, segon, la política supleixi el mercat (hegemònic durant els últims quatre decennis) a l'hora de definir la direcció econòmica del país. Una campanya per no tornar a repetir una sortida de la crisi com la del 2008, que s'articula al voltant de set eixos que persegueixen assentar les bases d'una societat cohesionada, beneficiària d'una vida decent i amb major grau d'autonomia i llibertat.

La Intersindical fem una proposta integral de futur per a les majories socials on el benestar col·lectiu estigui per sobre del lucre individual, amb tres camps cabdals:

- 1.- EL MODEL PRODUCTIU
- 2.- EL TREBALL
- 3.- LA PROTECCIÓ SOCIAL

PRIMER.

UN NOU MODEL PRODUCTIU.

La base de qualsevol construcció és clau per a garantir-ne la viabilitat. Si els fonaments són sòlids i ben assentats és possible encarar el futur amb garanties. En cas contrari, l'edifici té tots els números de desplomar-se. D'ençà del 1995, Catalunya va girar l'esquena a la indústria com a sector productiu prioritari, i va apostar pel turisme i la construcció. En l'àmbit sociolaboral, les conseqüències derivades d'aquestes decisions han estat catastròfiques. Més precarietat, més temporalitat, sous misèrrims, baixa qualificació i índexs d'atur inadmissibles. Un patró socialment insostenible i un model productiu mancat d'autonomia i de futur. Sotmès als vaivens de les conjuntures econòmiques i als pols econòmics dominants, que s'allunya (cada vegada més) de les economies industrials vertebrades al voltant de la innovació i la tecnologia; les que marquen la pauta de futur.

Guanyar sobirania econòmica exigeix capgirar el model productiu. No només implica reindustrialitzar el país, sinó també construir els consensos socials necessaris per garantir unes condicions laborals dignes que permetin als treballadors viure i no només sobreviure.



SEGON.

UN SALARI MINIM DE 1.300€ PER REVERTIR ELS SOUS DE MISÈRIA.

El model productiu vigent a Catalunya s'ha sustentat a base de pagar sous misèrrims als i a les treballadores dels serveis vinculats al turisme i, per extensió, a l'àmbit dels serveis. Durant molt anys, la societat ha subvencionat l'empresariat d'aquest sector, perquè els salaris baixíssims que han pagat no han contribuït, via cotitzacions socials, a sustentar el sistema públic de benestar. Un empresariat que ha maximitzat els beneficis i, a canvi, no ha aportat res a la societat. El salari mínim és la condició imprescindible per tallar de soca-rel aquesta sagnia. S'erigeix com la baula clau per consolidar un nou model productiu assen-tat sobre la base de salaris dignes i llocs de treball decents, però també opera com a mecanisme redistributiu de la riquesa, perquè, com passa amb els con-venis col·lectius, fixa uns mínims per a la retribució de les persones treballadores de manera que limita els ingressos de la propietat de l'empresa.

TERCER.

REDUCCIÓ DE LA JORNADA LABORAL PER GUANYAR AUTONOMIA I LLIBERTAT.

L'automatització de processos industrials que incrementen la productivitat aboca directament a reduir el temps de treball. La dinàmica històrica ha estat rebaixar-lo progressivament, però fa 100 anys que va quedar estancat en 40 hores setmanals. Una jornada laboral que no s'ajusta als sistemes de producció actual. Treballant menys es genera més riquesa que fa cinquanta anys. Per tant, avui el problema no és d'escassetat, sinó de redistribució de la riquesa. La jornada laboral de 32 hores setmanals amb el mateix salari ho garanteix, i és una mesura cabdal per forçar la corresponsabilitat de les tasques de cures i domèstiques que recauen sistèmicament sobre les dones, alhora que posa en valor el lleure i l'autonomia de les persones.

QUART.

UNES PENSIONS SUFICIENTS PER A VIURE L'ENVELLIMENT AMB DRETS I DIGNITAT.

El benestar de les persones s'ha de garantir des del naixement fins a la mort. Ens trobem en un context en què la robotització i la digitalització permeten garantir la productivitat amb menys esforç i temps de treball de les persones, en tots els sectors. I en què cal garantir el repartiment del treball, així com el dret a la vida no supeditada a la lògica laboral. Per això aquesta vida laboral s'ha d'escurçar en benefici del temps lliure.



Aquest canvi mana garantir unes pensions de jubilació dignes i suficients que permetin la ciutadania viure l'envelliment amb seguretat i autonomia. La viabilitat dels sistema de pensions és plenament sostenible amb una fiscalitat justa i un model productiu i laboral digne i sostenible.

CINQUÈ.

UN SISTEMA DE SERVEIS PÚBLICS SÒLID.

La primera condició per assegurar una vida digna a les persones és bastir un sistema de serveis públics sòlid, com a garantia d'equitat i benestar. Una xarxa de protecció primària: un sistema públic de salut robust; un d'ensenyament de qualitat i que no segregui; un sistema de pensions generós; i uns serveis socials amb una àmplia cartera de prestacions. Però fortificar un sistema de benestar públic també implica reconsiderar el paper de l'Estat en l'economia. Passar d'avaluar-lo com una nosa a considerar-lo un actor protagonista a l'hora de determinar i condicionar la política econòmica del país.

SISÈ.

UNA RENDA BÀSICA UNIVERSAL PER ALS NOUS TEMPS.

Els nous sistemes de producció plantegen reptes que hem d'afrontar amb models sostenibles basats en el benestar de la majoria. Uns models focalitzats en el coneixement, els salaris dignes i la reducció de la jornada laboral, acompanyats, alhora, de polítiques públiques estructurals que permetin emancipar-nos dels designis del mercat. Una possibilitat per aconseguir-ho és a través d'una renda bàsica universal que garanteixi uns mínims de dignitat, eradiqui la pobresa i alliberi de l'angoixa d'un futur incert. Una renda que deslliuri moltes dones de subjugacions, pugui el llistó de les condicions laborals, dinamitzi l'economia local i, sobretot, millori la salut de milions de persones.

SETÈ.

UNA LLENGUA DE TOTHOM PER UNA SOCIETAT COHESIONADA.

Una característica intrínseca d'un sindicat de classe és aspirar a influir en totes les dimensions de l'àmbit socioeconòmic i canviar les relacions que hi tenen lloc per a fer-les més justes i equitatives. Les relacions de poder entre grups socials i entre comunitats tenen sempre una dimensió lingüística, que a Catalunya es



manifesta en la progressiva subordinació i residualització del català, també en el món laboral. Revertir les relacions injustes exigeix també fer-ho en l'àmbit lingüístic, que implica reparar el mal que s'hagi produït i establir unes relacions noves, basades en la igualtat i la reciprocitat entre comunitats, perquè no hi ha llengües i comunitats lingüístiques de primera i de segona.

La Intersindical engega aquesta campanya perquè les receptes neoliberals, defensades per les elits polítiques i econòmiques per sortir de la crisi derivada de la pandèmia de la Covid, s'han demostrat fallides i no garanteixen el futur ni el benestar de la majoria de la població dels Països Catalans.

La Intersindical fixa set eixos d'intervenció que han de permetre consolidar una societat cohesionada, que reparteixi equitativament la riquesa col·lectiva, reconegui el valor de les cures i afavoreixi la corresponsabilitat de les mateixes, i permeti el desenvolupament autònom de la persona garantint la reducció del temps de treball i la vida laboral.



Reducció de la
jornada laboral
Per una setmana
de quatre dies

Reducció de la jornada laboral. Per una setmana de quatre dies

Reducció de la jornada laboral, una tendència històrica, un debat latent

- ANTECEDENTS HISTÒRICS.

La història del treball és també la història de la reducció progressiva del temps que s'hi dedica a fer-lo efectiu. Durant el segle XIX, els sindicats van batallar per aconseguir la jornada laboral de vuit hores. El segle XX, la lluita es va focalitzar per assolir el cap de setmana de dos dies i les vacances pagades. I, avui, al segle XXI, l'objectiu ha de ser guanyar la setmana de quatre dies.

"Tres hores de feina cada dia o una setmana de 15 hores són una ració suficient per sadollar l'home". És la cèlebre previsió que va fer el 1930 l'economista John Maynard Keynes, en què pronosticava que el 2030, gràcies al progrés i el creixement econòmic, les nostres necessitats materials quedarien satisfetes.

El 1817, Robert Owen, considerat el pare del cooperativisme, va encunyar la coneguda fórmula de vuit hores de treball, vuit hores de lleure i vuit hores de descans. Premissa que el gal·lès sustentava sobre la constatació que la qualitat del treball d'un obrer és directament proporcional a la qualitat de la vida que gaudeix.

Entre 1870 i 1990, la durada mitjana del temps de treball va passar de les 3.000 hores a les 1.500-2.000 que s'hi dediquen actualment. Tanmateix, la diferència entre països és significativa, perquè mentre els EUA o el Japó hi sacrifiquen al voltant de 1.850-2.000 hores, a països com Holanda o Noruega la mitjana és inferior a 1.400 hores, mentre que a la resta de països de l'Europa continental la dedicació se situa entre les 1.550 i les 1.800 hores anuals.

Si la tendència històrica ha estat reduir el temps de treball, ara no hi ha raons que justifiquin aturar-la. Portem un segle de jornada laboral de 8 hores. Després de



Reducció de la
jornada laboral
Per una setmana
de quatre dies

100 anys, toca rebaixar-la, perquè el context de revolució tecnològica i reorganització dels processos productius, però també de precarització i desprotecció laboral, no només la justifica, sinó que l'exigeix.

- UN DEBAT LATENT.

L'aplicació de la setmana de quatre dies sense rebaixa de sou és un debat latent a Europa. Ha irromput amb força a l'agenda política. No només com a debat acadèmic, sinó també com a deliberació sobre els resultats derivats de diverses proves pilot impulsades tant per les administracions públiques com per les empreses privades.

En l'àmbit públic, l'última experiència reeixida és l'adoptada per l'ajuntament de Reykjavik. Fa tres anys, el consistori va proposar a 2.500 treballadors i treballadores municipals, de sectors diversos, treballar quatre dies a la setmana. Els resultats de la prova pilot són altament positius tant pels treballadors i les treballadores com per a la productivitat. Als Països Catalans, des de l'any passat, el pressupost del govern valencià contempla una partida de quatre milions d'euros per incentivar les empreses perquè apostin per la setmana de quatre dies. També el Govern espanyol s'havia compromès, amb un fons de 50 milions, per incentivar que les empreses apliquessin la setmana de 32 hores, però, per ara, la iniciativa ha quedat congelada.

En l'àmbit privat, ja és emblemàtic el cas de la companyia de Jaén Software Delsol. Des del 2 de gener de 2020, els 200 treballadors i treballadores de l'empresa treballen, sense reducció de sou, quatre dies a la setmana (un màxim de 36 hores), la qual cosa ha derivat, per exemple, en que la companyia hagi hagut de contractar més gent (15% més). Amb tot, però, l'empresa degana a l'hora d'implantar la setmana de 32 hores és la catalana Tapla, que fabrica components de l'automòbil. El 2018, la companyia va implantar la setmana de quatre dies en una part de la línia de producció. La mesura ha comportat un augment de la producció i també d'estalvi energètic.

Tres models diferents de reducció de la jornada laboral



Reducció de la
jornada laboral
Per una setmana
de quatre dies

1.- ALEMANYA: PER CONVENI COL·LECTIU.

A Alemanya, la reducció de la jornada laboral s'ha guanyat a través de la negociació col·lectiva. Des dels anys vuitanta es va convertir en una de les reivindicacions prioritàries dels sindicats, especialment, en el sector industrial metal·lúrgic, on, deu anys després, es va començar a aplicar la setmana de 35 hores. Assolint aquest objectiu, la següent fita que persegueixen els sindicats és la setmana de quatre dies (Vier-Tage-Woche). Abandera la lluita, IG Metall, el major sindicat alemany (2,3 milions d'afiliació), que l'any passat va introduir en les negociacions dels convenis col·lectius de les grans empreses la proposta de la setmana de 32 hores. El sindicat assegura que aquesta nova jornada laboral és l'adequada per a un nou model productiu forçat per la pandèmia de la Covid, per la digitalització i l'automatització, i és la resposta més adequada al canvi estructural que viu el sector automobilístic arran del procés d'electrificació.

2.- FRANÇA: PER LLEI.

Si a Alemanya la reducció de la jornada laboral es va assolir via negociació col·lectiva, a França es va aconseguir per llei. La primera, de l'11 de juny de 1996, coneguda com a Llei Robien, articulava un sistema d'ajudes a les empreses que practiquessin una reducció col·lectiva del temps de treball, amb l'objectiu d'afavorir l'ocupació. Una norma derogada per la primera Llei Aubry (13 de juny de 1998), que va fixar la durada legal del treball en 35 hores setmanals. Una aposta ratificada per la segona Llei Aubry, del 19 de gener de 2000. Encara que avui la normativa continua vigent, les successives reformes introduïdes (per eximir-ne del compliment les petites i mitjanes empreses o bonificar les hores extra) l'han descafeïnat tant que, a la pràctica, no s'aplica.

3.- PAÏSOS BAIXOS: PER CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL.

Els Països Baixos són el paradigma de la reducció del temps de treball a través de la contractació a temps parcial, que assoleix les quotes més elevades de la UE. De manera aclaparadora, són les dones les que opten per aquest tipus de contractació. És un model, que a diferència dels dos anteriors i en el context cultural neerlandès, s'articula a través d'un camí individual i no pas col·lectiu.



Reducció de la
jornada laboral
Per una setmana
de quatre dies

Un debat del qual se'n deriva una nova manera de concebre el temps

Una societat pot prosperar sense haver d'augmentar la producció i el consum de forma indefinida? Avui, la principal qüestió, com a societat, no és què ens podem permetre, sinó com ens agradaria viure. La supervivència ja no depèn de la quantitat, sinó de la qualitat. A l'àrea geogràfica coneguda com a "occident", el problema no és d'escassetat, sinó de mala gestió, entesa com la distribució no equitativa dels recursos. Podríem viure millor treballant menys si gestionéssim el sistema de manera justa i ens asseguréssim que els fruits es distribuïssin equitativament de forma generalitzada.

Alhora és fonamental posar en valor les tasques de cura i de sostenibilitat de la vida, no només visibilitzant-les i retribuint-les justament, sinó garantint que ni la gestió ni el desenvolupament de les mateixes recau únicament en les dones. La reducció de la jornada laboral és un instrument per repartir el treball regulat i també el que es desenvolupa en el si de les llars i les famílies entre homes i dones.

Això no vol dir res més que posar les persones al centre. Aquesta aposta obliga a haver de concebre el temps des d'una perspectiva nova, avaluar-lo com una qüestió de salut, de socialització i de vida. En definitiva, guanyar qualitat de vida, que no vol dir res més que assolir majors quotes d'emancipació personal. La bastida que apuntala aquest objectiu és la setmana de quatre dies, de la qual penja també l'obligació de repensar els horaris, no només laborals, sinó també els relatius als àpats, al lleure o al descans.

Contra el "presencialisme"

Passar moltes hores al centre de treball no equival sempre i automàticament a produir molt i fer-ho amb uns estàndards de qualitat elevats. Més aviat tot el contrari. No és el mateix treballar que fer feina. El "presencialisme" no comporta major productivitat. Ningú manté un ritme de treball constant i elevat durant 8 hores ni tampoc durant els cinc dies de la setmana. Les jornades llargues de treball no equivalen a una major productivitat.

Mitjana anual d'hores per treballador -2020	DIF vs Alemanya	
Alemanya	1.332	0
Dinamarca	1.346	14
Regne Unit	1.367	35
Noruega	1.369	37
Holanda	1.399	67
Àustria	1.400	68
Estat Francès	1.402	70
Suècia	1.424	82
Luxemburg	1.427	95
Islàndia	1.435	103
Bèlgica	1.481	149
Suïssa	1.495	163
Eslovènia	1.515	183
Finlàndia	1.531	188
Itàlia	1.559	227
Eslovàquia	1.572	240
Letònia	1.577	245
Estat Espanyol	1.577	246
Lituània	1.595	283
Portugal	1.613	281
Estònia	1.654	322
Hungria	1.660	329
República Txeca	1.705	373
Grècia	1.728	396
Irlanda	1.746	414
Polònia	1.766	434

Segons l'OCDE, a l'Estat espanyol la mitjana anual d'hores treballades per treballador o treballadora és de 1.577, 246 més que a Alemanya, el país europeu amb el nombre més baix d'hores anuals treballades. Treballar més temps comporta produir més? El 2019, l'índex de productivitat referenciat per l'agència estadística de la UE, Eurostat, revelava que la mitjana de beneficis per hora treballada a l'Estat espanyol era de 31,85€, mentre que a l'euro-zona era 38,33€.

Malgrat aquestes evidències, avui encara el treball s'organitza en jornades laborals llargues i escassament compactades en un context on, a més a més, predomina treballar més per menys, i en pitjors condicions. Contra aquesta lògica, l'alternativa és la compactació, la flexibilitat de la jornada i la setmana de quatre dies.

Font dels continguts de la taula: OCDE
<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS#>



Reducció de la
jornada laboral
Per una setmana
de quatre dies

Per una qüestió de justícia social

Més enllà de les raons aportades fins ara, la justícia social esdevé l'argument cardinal que justifica la necessitat d'aplicar la setmana de quatre dies, perquè opera, primer, com a mecanisme redistributiu dels beneficis i del temps; segon, com a contrafort per impedir que una minoria acapari els beneficis produïts col·lectivament; i, tercer, com a mecanisme per a repartir el treball i el temps de cures. Una triple necessitat que esdevé urgent i s'amplifica si avaluem el que ha passat en l'àmbit de les relacions laborals durant els últims anys.

Durant l'última dècada s'ha estès un model de creixement insostenible, assaonat per la reforma laboral del 2012, que ha aprofundit en les desigualtats socials:

- 1.- Des del 2008 fins el 2019, les rendes empresarials van créixer 2,6 vegades més que les salarials, les quals no van recuperar els nivells d'abans de la crisi del 2008 fins el 2018.
- 2.- El 2019, les empreses van superar en un 30% els dividendes repartits el 2008.
- 3.- L'Estat espanyol registra la quarta caiguda més gran de la renda familiar de la UE.
- 4.- Durant l'última dècada, la mitjana d'hores extres va sumar un total de 300 milions anuals, la meitat de les quals sense pagar. Això, equival a 150.000 llocs de treball, la qual cosa evidencia la ineficiència a l'hora d'organitzar i distribuir les hores de feina.
- 5.- Un 44% dels treballadors realitza jornades d'entre 40 i 48 hores.
- 6.- El homes acumulen els contractes a temps complet, mentre que les dones acumulen els contractes parcials, la qual cosa significa un augment del risc de pobresa, que segons dades del 2018 gairebé dobla el dels homes, i el del temps dedicat a les tasques de cura i sostenibilitat de la vida, que dobla el que hi dediquen els homes.
- 7.- I tot plegat arrodonit amb una taxa d'atur superior al 12%. I gairebé tres punts percentuals més entre les dones que entre els homes.



Reducció de la
jornada laboral
Per una setmana
de quatre dies

Aquestes dades lapidàries tracen un paisatge laboral insostenible que clama perquè s'adoptin mesures urgents per garantir drets, salaris i condicions laborals justes per als treballadors i les treballadores, alguns dels quals ens han estat arrabassats els últims anys. La setmana laboral de 32 hores és una d'aquestes mesures, perquè opera com a ròtula equilibradora de la relació entre capital i treball.

Raons per una setmana laboral de quatre dies

N'hi ha que asseguruen que exigir la setmana de quatre dies és una utopia esbojarrada. Tanmateix, el que avui ens sembla normalíssim i tenim perfectament internalitzat, com ara la jornada laboral de vuit hores, les vacances pagades o la setmana de cinc dies feiners, en el moment en què es va aprovar, també va generar esglais apocalíptics.

El 13 de desembre de 2020, La Vanguardia obria la crònica titulada *Jornada de 32 hores: de l'experiment a la revolució* d'aquesta manera: "poques hores abans de la nit de Nadal del 1982, el govern de Felipe González va aprovar que la jornada setmanal màxima per als treballadors passava a ser de 40 hores". Expliquen les cròniques periodístiques que el ministre de Treball del moment, Joaquín Almunia, *va restar importància a les crítiques de la patronal i va destacar que la mesura potenciarà la productivitat i l'ocupació, mentre Espanya s'equiparava a altres economies europees.*

Quasi quaranta anys després, les raons esgrimides pel llavors ministre de treball espanyol per, d'una banda, justificar el topall de 40 hores de la jornada setmanal i, per l'altra, aplacar els escarafalls de la patronal, s'ajusten perfectament als arguments que avui legitimen la setmana laboral de quatre dies:

1. - REDISTRIBUEIX ELS GUANYS DE L'AUGMENT DE LA PRODUCTIVITAT.

La setmana de 32 hores permet augmentar la productivitat, però també, i això és clau, redistribuir-ne els beneficis, que, majoritàriament, sempre van a caure a mans del capital. Amb la setmana de quatre dies es garanteix un repartiment més equitatiu dels guanys econòmics, no només en salaris, sinó també en temps.



Reducció de la
jornada laboral
Per una setmana
de quatre dies

2.-GARANTEIX AUGMENTAR L'OCUPACIÓ.

La setmana de 32 hores és una font de creació d'ocupació i opera com a sistema per a repartir el treball.

3.- CONTRIBUEIX A LA CORRESPONSABILITAT DE LES TASQUES DE CURES.

Permet una més i millor atenció als infants i persones dependents i, alhora, afavoreix el repartiment d'aquestes tasques, que actualment assumeixen de forma majoritària les dones.

4.-AUGMENTA EL TEMPS PERSONAL I SOCIAL.

Ajuda a la conciliació de la vida familiar, social i personal. Aquest temps social i personal és un element clau per a la prevenció dels riscos psicosocials.

5.-MILLORA LA SALUT LABORAL.

Contribueix al benestar laboral dels i de les treballadores. L'estrès percebut i la síndrome d'esgotament professional o "burnout" disminueix. A més, millora la salut dels treballadors i treballadores, així com l'equilibri entre la feina i la vida personal.

NOTES

A series of horizontal lines for taking notes.





Construïm el futur!

Eixos d'actuació per al sindicalisme republicà i
per al desplegament de la justícia social

intersindical-csc.cat

INTER 
SINDICAL
TREBALL | REPÚBLICA | JUSTÍCIA SOCIAL