

Nº 4276
GRANADA
A. VILLADOT

CURSO DE INICIACION SINDICAL

3

LA JORNADA DE TRABAJO

ESCUELA DE FORMACION Y ACCION SINDICAL
DE LA UNION SINDICAL OBRERA U.S.O.

UAB
Biblioteca de Comunicació
i Hemeroteca General
CEDOC

ALGUNOS DATOS HISTORICOS

Desde los principios del proletariado industrial, los trabajadores han luchado para conseguir una reducción de la duración de la jornada de trabajo.

En el siglo pasado, hombres, mujeres y niños trabajaban 12, 14 y 16 horas al día, incluso los domingos. Este fue el origen de numerosos movimientos de protesta. Recordemos lo sucedido en Chicago, el 1º de Mayo de 1886, donde fueron ejecutados varios trabajadores detenidos en una gran manifestación en la que se exigían las 8 horas de trabajo.

En nuestro país, en 1913, un 14% de trabajadores ya habían conseguido la jornada laboral de 8 horas. El resto trabajaba unas 10 horas, por término medio.

En 1920, ya se había generalizado en todos los ramos la jornada de 8 horas.

Después de la guerra civil, hemos visto cómo todas estas conquistas de la Clase Obrera han sufrido un tremendo retroceso, siendo frecuentes las jornadas laborales de 10, 12 y más horas diarias.

- En vuestra empresa, ¿cuál es la actual duración semanal del trabajo? ¿Es la misma para todas las categorías del personal?
- ¿Qué reducciones ha habido en estos últimos años? ¿Bajo presión de algunas luchas?
- ¿Qué argumentos utiliza el empresario para oponerse a las reivindicaciones referentes a la duración del trabajo?

CUANDO LA SEMANA SE ACORTA, EL BENEFICIO TIENDE A DISMINUIR

Los empresarios se oponen a las reducciones de la duración del trabajo, pues en igualdad de condiciones, cuanto más dura la semana, mayores beneficios. Un cálculo rápido permitirá confirmar esta afirmación.

Supongamos que un obrero trabaja 48 horas por semana. Fabrica 20 piezas a la hora y recibe 50 ptas. cada hora. Las materias primas y el gasto de maquinaria unas 3.000 ptas. en una semana de 48 horas. Los gastos fijos (instalaciones, impuestos...) unas 1.000 ptas. Cada pieza se vende a 10 ptas.

1) Calculemos el beneficio realizado en una semana de 48 horas:

Salario 48 x 50 =	2.400.- ptas.	Número de piezas =	960
Materias primas =	3.000.- "	Cifra de ventas =	9.600.-
Gastos fijos =	1.000.- "		
Total gastos :		6.400.- ptas.	
BENEFICIOS: 9.600 - 6.400 = 3.200.- ptas.			

2) Efectuemos los mismos cálculos para una semana de 40 horas:

Salario	40×50	= 2.000.-	Número piezas	$20 \times 40 = 800$
Mat. Primas	$\frac{3.000 \times 40}{48}$	= 2.500.-	Cifra ventas	$10 \times 800 = 8000.-$
Gastos fijos		= 1.000.-		
Total gastos		<u>5.500.-</u>		

$$\text{BENEFICIOS: } 8.000 - 5.500 = 2.500.- \text{ ptas.}$$

A partir de este ejemplo simplificado, se puede comprender que en la medida en que no es compensada por un aumento de productividad (un aumento de ritmos de trabajo, por ejemplo), cualquier reducción de la jornada de trabajo reduce los beneficios del capital.

En el comercio, las reducciones de horario supone que la dirección tiene que emplear a nuevas dependientes que, a fin de cuentas, reduce también el beneficio comercial.

¿COMO UN EMPRESARIO PUEDE RECUPERAR LAS REDUCCIONES DEL TIEMPO DE TRABAJO?

Para que una reducción sea efectiva, no basta con que sea global. Hay que tener en cuenta los medios de recuperación en manos del empresario.

Para éstos, la reducción de la jornada de trabajo sólo es aceptable en el caso de que esté compensada por un aumento de la productividad, de modo que la producción se mantenga o aumente.

Los aumentos de productividad se obtienen o bien por un perfeccionamiento de los medios materiales, o por una aceleración de los ritmos de producción que provoca, en la mayoría de los casos, una mayor fatiga para los trabajadores.

Para rechazar esta forma de recuperación, los trabajadores debemos reivindicar una reducción de horario sin aumentos de los ritmos de trabajo o de las cargas individuales del trabajo.

- Desde la última reducción del tiempo de trabajo ¿qué medios de recuperación se han aplicado en tu empresa?
- ¿Cuál ha sido la reacción de los trabajadores?
- Para reducir los ritmos ¿de qué medios disponemos los trabajadores? ¿Cómo podemos controlar la aplicación de nuevas medidas?

VALORACION DE LA DURACION DEL TRABAJO EN FUNCION DE LOS NEGOCIOS

Los empresarios se oponen a una reglamentación estricta de la Delegación de Trabajo, pues, dado que sus negocios marchan a rachas, prefieren reducir el número de horas (con reducción de salario) cuando las cosas marchan mal, y obligar hacer horas extras cuando el negocio marcha bien.

En período de crisis económica, cuando los capitalistas no llegan a sacar sus mercancías, deciden reducir la producción: pueden o bien despedir a una parte del personal, o bien reducir la duración global del trabajo (con reducción de trabajo), o bien empleando los dos medios a la vez.

Para una empresa, cuya actividad fluctúa frecuentemente, el empresario tiene interés en reducir la jornada de trabajo en los períodos difíciles y, para compensar, obligar a hacer horas extras en los períodos de mucha demanda.

Para oponerse a una tal práctica, los trabajadores debemos mantener reivindicaciones tales como: "No a la disminución del salario, en cualquier reducción de jornada".

Hay que añadir que las fluctuaciones de los negocios repercuten también en la actividad de las empresas de contrata y en el empleo de los prestamistas y de los trabajadores inmigrados.

- En vuestra empresa ¿la duración del trabajo varía en función de los pedidos? ¿Por qué?
- ¿Se han dado ya las reducciones de horario con reducción del salario? ¿Qué argumentos han dado?
- ¿Cuáles han sido las reacciones de los trabajadores?

¿A QUIEN BENEFICIAN LAS HORAS EXTRAS?

Hemos visto cómo el empresario encuentra ventajas al obligar hacer horas extras a los trabajadores en los períodos de actividad floreciente.

Las horas extras permiten también amortizar más rápidamente el material. Un empresario encuentra más beneficios haciendo trabajar a un grupo de obreros durante 48 horas en 5 máquinas que comprar una sexta máquina y reducir la jornada a 40 horas semanales.

En ciertos casos, las horas extras permiten al empresario economizar ahorrándose de emplear a nuevos trabajadores y comprar el material correspondiente. En una oficina, es preferible hacer trabajar a 4 empleados durante 50 horas que contratar a un nuevo empleado y que todos trabajen 40 horas.

Muchos trabajadores están de acuerdo con las horas extras porque es un medio para aumentar su salario y poder comprar un coche o poder educar mejor a sus hijos. No deben olvidar que si las horas extras los suponen 2.000 ptas., por ejemplo, para su empresario le reportan más de 10.000 ptas. de beneficios.

- En vuestra empresa ¿las horas extras son algo corriente? ¿Por qué razones?
- ¿Son a veces obligatorias?
- Por lo que habeis podido observar ¿a quién benefician más, a los trabajadores o al empresario?
- Las horas extras suponen un aumento de salario, pero como contrapartida ¿qué consecuencias tienen para los trabajadores?
- En tu empresa ¿hay muchos trabajadores favorables a las horas extras?

LEGISLACION ACTUAL SOBRE LAS HORAS EXTRAS

Las empresas no pueden imponer la realización de Horas Extras a los trabajadores, ni aunque el convenio colectivo o el contrato de trabajo de cada uno de ellos diga lo contrario. Unicamente pueden proponer los empresarios a los obreros el trabajo en horas extras y éstos, según la ley, pueden aceptar o rechazar libremente dicha propuesta de los empresarios.

Aunque exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores para hacer horas extras, es necesario que la Delegación de Trabajo autorice la realización de las mismas.

Por otro lado, la ley pone un límite máximo de horas extras que se pueden hacer, aun cuando exista pacto entre obreros y empresarios y autorización de la Delegación de Trabajo. Este tope o límite fijado consiste en 50 horas mensuales y 120 al año. En casos especiales, la Delegación de Trabajo puede autorizar que se hagan hasta un máximo de 240 horas extras al año, sin que ningún mes puedan trabajarse más de 50.

La Ley prohíbe que los menores de 16 años hagan horas extras. Y las mujeres no pueden trabajar más de 10 horas al día (entre horario normal y horas extras).

TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO LIBRE

Para los trabajadores, a las horas de trabajo, hay que añadir las del transporte que nunca se tienen en cuenta en los cálculos oficiales. Añadiendo el tiempo que se emplea en ir y venir del trabajo, las jornadas de 10 y 12 horas son corrientes.

Además del aspecto inicialmente cuantitativo que va dirigido a reducir la explotación, la lucha por la reducción del tiempo de trabajo

contiene cada vez más un aspecto cualitativo, que se refiere a la mejora de las condiciones y del marco de vida.

Las reducciones de la jornada laboral, obtenidas gracias a la lucha reivindicativa, no servirán para nada si, a causa de las especulaciones en cuestión de viviendas y transportes, los trabajadores se ven obligados a meterse en ciudades-dormitorio y perder una o dos horas para ir y venir del trabajo.

La lucha por la reducción del tiempo de trabajo, unida a la mejora de las condiciones de vida, se efectúa también a otros dos niveles:

- . Reducción anual de la duración del trabajo: lucha por un aumento de días de vacaciones.
- . Reducción del tiempo de trabajo, avanzando la edad del retiro.

Para hacer frente a tales reivindicaciones, los empresarios y el gobierno -que no pueden concebir un atentado a sus beneficios- pretenden que será necesario llegar a grandes aumentos de la productividad.

El disfrutar de tiempo libre debe permitir a los trabajadores tener mayor descanso, diversiones, cultura, y a partir de aquí empezar a plantear nuevas reivindicaciones en estos campos.

- . ¿Qué reivindicaciones han sido formuladas y qué acciones se han desarrollado para:
 - reducir la duración semanal del trabajo
 - aumentar las vacaciones
 - avanzar la edad del retiro?
- . ¿Cuánto tiempo pierden los trabajadores de tu empresa, cada día, para efectuar el trayecto al trabajo? ¿Qué medios y a qué precio?
¿Qué reivindicaciones y acciones se han planteado con relación a las condiciones de transporte? ¿Con qué resultados?
- . ¿En qué se podrían emplear los aumentos de tiempo libre logrados por los trabajadores?
- . ¿Qué pensáis de las diversiones y de los medios de cultura que existen actualmente? ¿Qué reivindicaciones se podrían plantear en estos terrenos?