

Sobre la jornada de 32 hores

46a Assemblea General Extraordinària – 12 de novembre del 2023

La regulació dels usos del temps persegueix l'objectiu d'aconseguir una vida més saludable, igualitària, eficient i sostenible. La "voràgine" capitalista que ens envolta, la centralitat del treball assalariat i una societat vertebrada al voltant de l'oferta i la demanda en comptes de la vida convertien la possibilitat de parar en una qüestió de classe i gènere.

La jornada de 32 hores és una iniciativa per afavorir la conciliació i l'ocupabilitat de totes. En aquest sentit, és "fonamental repartir el temps de treball entre totes", la qual cosa permetrà crear llocs de treball i reduir l'atur estructural, amb la finalitat de millorar l'equilibri entre la vida personal i la laboral. Perquè al final del dia el que volem és treballar menys, per treballar totes i viure millor.

Així, una nova organització del temps de treball de 32 hores distribuïdes en 4 dies a la setmana, sense que això suposi cap pèrdua de poder adquisitiu ni una reducció de salari per a les treballadores, haurà d'incloure necessàriament una anàlisi de perspectiva de gènere per incidir en la reducció de la bretxa salarial de gènere i per incentivar la conciliació familiar i el guany de temps de vida de forma equitativa entre homes i dones. Aquesta nova organització ha d'estar treballada des dels convenis col·lectius i els diferents espais de la negociació col·lectiva amb la Representació Legal de les Treballadores perquè s'ajusti a les necessitats col·lectives i personals de la plantilla i beneficis al conjunt de les persones treballadores.

Ja han transcorregut 104 anys des que l'any 1919 a l'Estat Espanyol es van guanyar la jornada màxima de 8 hores després de 44 dies de vaga de les treballadores de "la Canadenca" a Barcelona, convertint-se en el primer país europeu capitalista en decretar-la, i 88 anys des que l'Organització Internacional del Treball (OIT) l'any 1935 va establir les 40 hores setmanals al conveni número 47.

Tot i els avenços en la legislació laboral que hem gaudit durant les darreres dècades, com la univèrsalització de la jornada de 40 hores durant la dècada dels vuitanta, encara arrosseguem un model de la distribució de la jornada laboral completa i partida basada en la concepció de la jornada com a partida (entrant a la feina ben d'hora pel matí i sortint al vespre és molt antiga i no respon a les necessitats actuals) és una distribució que perjudica sobretot a les dones, abocant-les a haver d'optar a jornades parcials per poder compaginar la cura familiar amb la feina assalariada i a les joves, condemnant-nos a la parcialitat per poder compaginar el treball amb els estudis. És, indubtablement, una distribució que no correspon a les necessitats productives del país i que ens condemna a viure per



treballar i no a treballar per viure. És hora de superar aquest model i avançar cap el model de 32 hores, universalitzant-lo en tots els sectors de la producció i a tots els territoris.

Aquesta situació, alhora, ens acaba perjudicant a la nostra salut tant física com mental i a la promoció laboral de les dones per la sobrecàrrega mental i física de la doble presència.

Una jornada laboral de 32 hores permetria més temps per les cures, per l'oci i el lleure, i una fórmula estratègica per millorar en salut mental, però també permetria tenir més temps per participar, associar-se i implicar-se en l'entorn. Una jornada laboral de 32 hores permetria reduir el temps laboral per guanyar en temps per cures, oci i participació.

Per tot això, des del Consell Nacional de la Joventut de Catalunya (CNJC), demanem:

- L'eliminació de les jornades partides innecessàries que no permeten la conciliació familiar, social i personal de les treballadores.
- La modificació de l'article 34 de l'Estatut de les Treballadores per establir la jornada laboral màxima en 32 hores setmanals.
- Prohibició de les hores complementàries, per ser una eina de les empreses per fer de les jornades parcials jornades a temps complet. Els contractes laborals parcials que acaben fent el doble de la seva jornada en hores complementàries, s'haurien de convertir automàticament en contractes a temps complet amb els beneficis que això suposa. Les hores complementàries no poden ser eines de les empreses per estalviar costos i plantilla!

Resolució presentada per l'EINA, Avalot i Acció Jove

