

# CONFEDERACIÓN

## Tiempo de trabajo

**Bernat Asensi**

**Coordinador de Acción Sindical de la FECC.OO.**

Aunque nos faltan datos perfectamente contrastados sobre las posibles reducciones de jornada a través de los acuerdos colectivos de los empleados públicos o de los convenios colectivos, nos parece que la presión sindical la estamos realizando sobre las regulaciones de la jornada y no sobre la reducción de la jornada de trabajo.

En el campo de los convenios colectivos del sector privado donde disponemos de datos más claros y fehacientes, podemos afirmar que sólo en un convenio del ámbito de la enseñanza hemos logrado una reducción efectiva de jornada.

Las dificultades que encontramos no pueden ser el obstáculo que nos impida seguir caminando en la misma reivindicación de ampliar el número de convenios que reducen jornada y de intensificar las horas de reducción, con el objetivo de aproximarnos progresivamente a las 35 horas semanales.

Los resultados obtenidos en muchos convenios colectivos, y en nuestras realidades educativas del sector público, nos confirman que es posible seguir avanzando y dirigir nuestros esfuerzos hacia una reducción real de la jornada vinculada a compromisos de creación de empleo, pero también debemos ser conscientes de que es igualmente importante el gobierno del tiempo de trabajo, quién y cómo se administra, con qué controles, con qué contrapartidas.

Es preciso pactar sistemas concretos de distribución del tiempo de trabajo adaptados a los distintos sistemas de organización del trabajo, pero que en todo caso permita el control sindical de su aplicación y la homogeneización de las condiciones de trabajo de toda la plantilla. En el trabajo a turnos, por ejemplo, hay que prestar un especial cuidado en no asumir la asignación de turnos discriminatorios por razón del tipo de contrato o de la antigüedad en la empresa.

En los convenios colectivos del sector privado también se marcan diferencias con los del sector público cuando analizamos las modalidades de jornada irregular, bolsas de horas, alteraciones de jornada, etcétera. Observamos como no ha sido posible cumplir con las recomendaciones del ANC para el 2002 en el sentido que: “los pactos sobre distribución flexible fuesen acompañados de las condiciones para su realización”.