

## **El debate sobre la reducción de la jornada de trabajo**

**por Unzaga Domínguez, Guillermo; Gilardi, Marcela**

### **Sumario:**

1. Introducción. - 2. La reducción de la jornada de trabajo. - 3. Los principios y las causas históricas de la reducción a la jornada de trabajo. - 4. El desempleo en las causas de la reducción a la jornada de trabajo. - 5. La nueva legislación de Chile en la materia y la reducción del salario. - 6. Aspectos económicos de la reducción de la jornada de trabajo. - 7. Conclusiones.

1

### Introducción

Las manifestaciones de la ex secretaria general de la Confederación General del Trabajo, Susana Rueda, quien defendió la necesidad de reducir el máximo de la jornada laboral, sosteniendo que generará trabajo, aumentará el consumo, dinamizará la economía, mejorará los salarios y su rentabilidad, y habrá una mayor redistribución de la riqueza, nos llevó a ofrecerle al lector el presente trabajo. En él exponemos no sólo los orígenes, las causas de la reducción de la jornada de trabajo, o el derecho comparado, sino que desarrollamos objetivamente la teoría del reparto de trabajo, con igual tenor las críticas del sector empresarial y, por último, efectuamos nuestras consideraciones tratando de dilucidar si resultaría conveniente, o es meramente voluntarista, una nueva legislación que reduzca el máximo de la jornada legal de trabajo existente. Asimismo, el tema sometido a debate cobra importancia debido a la reducción de la jornada instituida en el vecino país de Chile, en el que se incorporó la modificación a 45 horas semanales.

### La reducción de la jornada de trabajo

La jornada de trabajo o las horas de trabajo -esta última en la terminología del Convenio 30 de la OIT- es el tiempo durante el cual el dependiente pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo prestando servicios, realizando obras o ejecutando actos, sin que pueda utilizar dicho lapso de tiempo en beneficio propio.

En tiempos de la II ola de la Revolución Industrial, este instituto no se encontraba limitado en cuanto a su extensión. Por tal motivo, se podía contratar la utilización de las energías laborativas de los trabajadores "de sol a sol", en jornadas ilimitadas de trabajo. Haciendo referencia a dicha época, los autores enrolados bajo los lineamientos ius laboristas, en forma conteste y con severidad criticaron las consecuencias que dicha situación generaba. En este sentido, y manteniendo la mentada posición, Ensinck sostenía que "...el problema de la duración de la jornada de trabajo adquirió trascendente relevancia a principios del siglo XIX, cuando asumieron excluyente preponderancia los principios del liberalismo, con su clásica máxima *laissez faire*, *laissez passer*, que se traducían en la total pasividad del Estado y en el predominio absoluto de la libertad de contratar, que permitía a los empleadores imponer las condiciones más inhumanas de trabajo, validos de su superioridad económica con respecto a los trabajadores y a la necesidad imperiosa de éstos de obtener un trabajo remunerado como única fuente de recursos. Y uno de los aspectos en que dicha injusticia social adquirió más graves características fue el relativo a la extensión desmedida de la jornada de trabajo, que llevaba a los trabajadores al agotamiento físico y psíquico, con el consiguiente perjuicio para su salud y la natural secuela del recrudecimiento de los accidentes de trabajo, fruto de la fatiga..."(1). Por ello, no es de extrañar que las primeras manifestaciones organizadas de protesta estuvieran destinadas al logro de una

legislación que limitara el tiempo de trabajo, creando pausas obligatorias para el descanso(2).

Con el paso del tiempo y el auge de las nuevas corrientes que se venían vislumbrando en el mundo, a nivel social y político -incluso con el apoyo de las enseñanzas de la Doctrina Social de Iglesia(3)-, la jornada de trabajo comenzó un proceso lógico de limitación en lo que hace a su extensión, que incluyó a nuestro país en la segunda década del siglo XX. Así, como antecedente remoto de la limitación de la jornada, podemos citar, y al solo efecto ilustrativo, "...la Ley VI, del título 6, Libro III, de la Recopilación de Indias, que disponía que todos los obreros trabajarán 8 horas cada día, 4 a la mañana y 4 a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes, para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciere; de forma que, no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación..."(4). Otros antecedentes, éstos en Europa, y durante el siglo XIX, tuvieron lugar en Gran Bretaña, cuyo Parlamento aprobó en 1847 la jornada máxima de 10 horas diarias de trabajo. Poco después, en Francia, mediante un decreto del 2 de marzo de 1848 dictado por el Gobierno Provisional, se fijó la jornada máxima de 10 horas diarias para París y 11 horas para las provincias. La jornada de trabajo de 8 horas aparece por primera vez en Sydney (Australia) en 1855, limitada a los trabajadores de la construcción y, con carácter general, en Melbourne desde el 21 de abril de 1856.

Años más tarde, como consecuencia del Tratado de Paz de Versalles(5), se creó la Organización Internacional del Trabajo y, ya en el Preámbulo de su Constitución, se señala como uno de sus objetivos el concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada diaria y de la semana de trabajo. Debe destacarse lo fecunda que ha sido la labor emprendida por la OIT en esta temática, desde 1919 hasta nuestros días. Tan es así que en oportunidad de celebrarse su primera Conferencia en la ciudad de Washington, fue objeto de aprobación el Convenio nº 1, referido precisamente a las horas de trabajo en la industria. En dicho instrumento -aprobado el 28 de noviembre de 1919 y que comenzó a regir el

13 de junio de 1921- se fijó la jornada máxima en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Recalamos que el citado convenio, que fuera oportunamente ratificado por la Argentina a través de la ley 11.726 (26-9-33), constituyó la inspiración jurídica directa de nuestra ley específica en la materia: nos estamos refiriendo a la 11.544. Relacionado con el Convenio n° 1, el 28 de junio de 1930 la OIT aprobó el Convenio n° 30 sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas, que comenzó a regir el 29 de agosto de 1933 y fue ratificado por nuestro país el 14 de marzo de 1950, haciéndose extensiva la limitación de jornada a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales para los empleados de dichas actividades. Este convenio sirvió de base para una reforma que tuvo la ley 11.544, nos estamos refiriendo al decreto ley 10.375/56 (25-6-56).

En nuestro país -al igual que en muchos otros-, por mandato constitucional, la jornada de trabajo debe ser limitada. El art. 14 bis de nuestra Carta Magna garantiza a los empleados "...condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagas..."(6). Dicha garantía fue incorporada en oportunidad de realizarse la reforma de 1957(7), es decir que estamos ante un derecho de jerarquía constitucional. Sin embargo, y como anticipamos, ya desde 1929, con la sanción de la ley 11.544 sobre jornada de trabajo (sancionada el 29-8-29 y promulgada el 12-9-29), regía la jornada legal y normal de 8 horas diarias o 48 semanales(8). Completando el plexo normativo, los tratados internacionales, mencionados expresamente en el art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional e incorporados con jerarquía constitucional, el tema de la limitación de la jornada se encuentra tratado en: a) la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: ...derecho al descanso y a su aprovechamiento (art. XIV, in fine), toda persona tiene derecho al descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico (art. XV)...; b) la Declaración Universal de Derechos Humanos: ...toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas... (art. 24); c) el Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales: los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos (art. 7º, ap. d).

3

Los principios y las causas históricas

de la reducción a la jornada de trabajo

Como señala Sureda Graells "...varios institutos componen el concepto de dignificación del trabajo, pero, sin duda alguna, los fundamentales son el salario y la reducción de jornadas a límites razonables, con su consecuente régimen de descansos diarios, semanales y anuales. Ambos deben funcionar de consuno, y tan íntimamente ligados entre sí, que si uno de ellos no siguiera el ritmo del otro, resultaría ilusorio cualquiera de esos beneficios, puesto que nada valdría el goce de una retribución justa si el trabajador no tuviere oportunidad de disfrutarla en el ámbito familiar y en su vida de relación, por impedirsele la realización de tareas en jornadas agotadoras que lenta, pero implacablemente fueran anulando su personalidad, convirtiéndolo en un autómatas obligado a producir bienes de consumo y dormir el poco tiempo que le quede. Del mismo modo, la conquista de una jornada de trabajo razonable poco significaría si en igual medida no pudiera ser acreedor a un salario justo que permitiera el acceso a todas las expansiones físicas y espirituales a que tiene derecho el ser humano..."(9).

El porqué de la limitación de la jornada de trabajo, por medio de una reglamentación legal, en algún

momento fue para que los por entonces denominados patronos no "abusaran" de los por entonces trabajadores u obreros en lo que respecta a las condiciones en las cuales se desenvolvería el contrato de locación de servicios. Luego, además de evitar esa situación, también se consideró indispensable limitar la jornada, para mejorar la calidad de vida del dependiente dentro y fuera del trabajo, protegiendo así su vida, su integridad física y su salud. Concretamente, se suele mencionar que los aspectos inspiradores de la limitación de la jornada serían: uno ético, otro social y un tercero económico. Al hablar del aspecto ético, nos referimos al respeto por la dignidad del dependiente, estableciéndose límites, pausas y también distintos tipos de jornadas según los modos de prestación laboral. El aspecto social logra que el empleado tenga el tiempo suficiente para compartir con sus semejantes y su familia, siendo aquí, en este aspecto social, donde encuentran apoyo las conocidas tres ocho: ocho horas de descanso, ocho de esparcimiento y ocho de trabajo. El tercer aspecto, que es el económico, tiene como fundamento la posibilidad de que el dependiente, laborando la cantidad de horas normales, pueda ser consumidor de los mismos bienes y servicios que él produce, o de los producidos por sus semejantes, permitiendo que a través del ocio creador provoque una mayor producción dado que si se concretan las circunstancias antes dichas podrá convertirse en un consumidor pleno.

Además de lo dicho, también se suelen clasificar las causas de la limitación en dos: a) Causas biológicas y la acción de la fatiga: todo esfuerzo físico o psicológico consume energía y por ende genera fatiga. Para su recuperación el sujeto necesita alimentación adecuada, descanso y esparcimiento. El esfuerzo psicofísico tiene relación directa con el riesgo de error en las tareas y con los índices de accidentes laborales, y está demostrado que ambos eventos crecen cuanto más extensa e intensiva sea la tarea impuesta al trabajador. b) Causas de índole organizacional y productiva: el trabajo impone desgaste psicofísico, y a la vez este desgaste está vinculado con la atención del trabajador en sus tareas, el nivel de rendimiento y la posible curva de concentración y fatiga directos, que suele decaer al cabo de un período predeterminado y constante de

actividad. Por ende, la jornada opera como un mecanismo regulador de la producción y de la productividad.

4

El desempleo en las causas de la reducción

a la jornada de trabajo

Además de los dos Convenios elementales que citamos en materia de reducción de la jornada de trabajo, la actividad de la OIT fue mucho más amplia. Merece destacarse que el Convenio n° 47 sobre las cuarenta horas (fecha de adopción 22 de junio de 1935; fecha de entrada en vigencia 23 de junio de 1957) refiere, en sus considerandos, que, luego de minuciosos estudios por parte de la OIT, se ha llegado a la conclusión de proponer a los Estados Miembros la disminución de la jornada de trabajo al citado límite de 40 horas semanales, como medida destinada a disminuir los elevados niveles de desempleo.

En los mentados considerandos se señala ...que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados... Ante tal situación, es que se propone en el art. 1º: que todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor: a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores. El citado convenio no fue ratificado, hasta la fecha, por nuestro país. En cambio, los estados que sí lo han suscripto son: Australia (22-10-70); Azerbaiyán (19-5-92); Belarus (21-8-56); (23-6-56); Finlandia (23-11-89); Kirguistán (31-3-92); Lituania (26-9-94); República de Moldova (9-12-97); Noruega (13-3-79); Nueva Zelandia (29-3-38); Suecia

(11-8-82); (26-11-93) y Ucrania (10-8-56).

Asimismo, "...con directa referencia a la reducción del tiempo de trabajo como mecanismo distribuidor-creador de empleo, debe citarse la Resolución aprobada por el Parlamento Europeo de 18 de abril de 1996, sobre la base del conocido "Informe Rocard", si bien rebajando algo sus propuestas. Aun así, esta Resolución es de enorme interés. Su Preámbulo parte de la idea de que la lucha contra el desempleo constituye una prioridad absoluta, para a continuación lanzar un apenas disimulado ataque a las otras instituciones comunitarias, así como a los Estados miembros por no haber estudiado suficientemente las posibilidades de la reducción del tiempo de trabajo. En cuanto a propuestas, la Resolución insta a los Estados miembros a actuar para que se produzcan reducciones de jornadas suficientemente significativas acompañadas de nuevas contrataciones de trabajadores. Destacar que toma como referencia "32 horas semanales" con una intervención doble: que se reduzcan las cotizaciones sociales para las primeras 32 horas de cada semana, aumentándose de manera drástica para las horas subsiguientes. Pretende combinar, de esta manera, la incentivación y la penalización. Además, la Resolución contempla un efecto inducido positivo: el tiempo libre ganado por miles y miles de trabajadores dará lugar al desarrollo de actividades de ocio, culturales, recreativas, etcétera, que demandarán nuevos servicios y prestaciones en esas áreas, surgiendo así lo que, desde entonces, se han venido a denominar "nuevos yacimientos de empleo". Se crea, por tanto, un círculo virtuoso entre la reducción del tiempo de trabajo como medida de reparto de empleo, y la creación, propiamente dicha, de nuevos puestos de trabajo.

Decir que esta Resolución del Parlamento Europeo no ha sido seguida por ninguna actuación normativa por parte de la Unión Europea: ninguna Directiva y, mucho menos, ningún Reglamento ha recogido esas orientaciones. Muy al contrario, el Libro Verde de la Comisión (1997): Cooperación para una nueva organización del trabajo, contiene un mensaje bien distinto: se insiste, como vías fundamentales para



fomentar la creación de empleo, en la flexibilización de la jornada, en la moderación salarial y en la necesidad de reducir los impuestos y las cotizaciones a la Seguridad Social de los empresarios, pero sin exigir a cambio la reducción de jornada..."(10). No compartimos lo expuesto en la cita respecto de lo que el autor denomina "nuevos yacimientos de empleo"; creemos que el hecho de efectuar una variación en la duración de la jornada manteniendo constante el salario sí provoca un mayor tiempo de ocio, mas ello no implica una mayor capacidad presupuestaria para ser gastada en el desarrollo de actividades que anteriormente no se realizaban, toda vez que el salario continúa siendo igual.

No obstante no estar ratificado el Convenio 47 por la mayoría de los estados partes de la OIT, ni la Unión Europea pronunciarse a través de una normativa vinculante, existe una marcada tendencia hacia la reducción de la jornada en las distintas legislaciones a través de una norma de orden público. Francia, con las leyes Robien y las dos Aubry (ley del 13-6-98 y ley del 19-1-00), tal vez sea el caso más significativo, pues mantuvo hasta mayo de 1998 su jornada de 39 horas semanales, la que fue reducida a partir de entonces, por ley, a 35 horas. La jornada anterior se había mantenido hasta el 1° de enero de 2002 sólo para las pequeñas y medianas empresas, cuyo número de trabajadores no exceda los 20, con la obligación de ajustar, dentro de dicho período, sus horarios y actividades a la nueva jornada. También en Italia la antigua ley 692 de marzo de 1923, todavía parcialmente vigente, establecía que el número de horas trabajadas no debería exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales. Posteriormente la ley 196/1997, sección 13 redujo esta cantidad a 40 horas. El Estatuto de los trabajadores de España en el art. 34 establece que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. El ap. 2° del citado artículo dispone que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En el ap. 3° se establece que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario,

respetando en todo caso el descanso entre jornadas. En Japón la jornada media laboral, según se estipula en el art. 32 de la LSL, es de 40 horas semanales y 8 horas diarias. Estos límites pueden ser más flexibles durante un período determinado convenido por el empleador y el sindicato de empresa o, si tal sindicato no existiera, por un trabajador que represente a la mayoría de los trabajadores.

Por su parte en la Argentina y sus socios del Mercosur no hay una reducción significativa de la jornada de trabajo por medio de una ley coactiva, o de orden público que reglamente el instituto. Como pauta general, las legislaciones locales adoptan el concepto y la limitación de la jornada de trabajo emergente de los Convenios n° 1 y 30 de la OIT (este último ratificado por todos a excepción de Brasil). Así en la Argentina(11) y el Paraguay (12) la reducción de la jornada semanal asciende a 48 horas, en Brasil(13) a 44 horas y en Uruguay(14) a 48 o 44 horas según que se trate de trabajadores de la industria o el comercio respectivamente. En forma semejante, en Alemania, la ley sobre Tiempo de Trabajo (Arbeitszeitordnung) de 1994, establece un límite máximo dentro del cual los convenios colectivos, los acuerdos empresariales o los contratos individuales pueden determinar la jornada de laboral. Dicho límite es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, permitiéndose una extensión a 10 horas diarias si en un lapso de 6 meses no se supera el promedio de 8.

A pesar de lo dicho, es importante resaltar dos cuestiones. Primero, que todas las legislaciones laborales, al ser de orden público, han sido superadas por la realidad de las prácticas individuales o por la negociación colectiva de trabajo. Y segundo, que generalmente "...la reducción se acompaña, a cambio, de una reorganización del tiempo de trabajo sobre el criterio clave de la flexibilidad, para que las empresas puedan adaptar sus ciclos productivos a las fluctuaciones de la demanda..."(15). Puntualmente en la Argentina, esta posibilidad existe desde la reforma de la Ley Nacional de Empleo (24.013 [EDLA, 1991-1149]) al art. 198 de la Ley de Contrato de Trabajo(16).

No obstante lo señalado, en la actualidad sociopolítica de nuestro país, se está escuchando cada vez con más insistencia que, en lugares donde las personas están sin empleo (tal sería el caso concreto de la Argentina), la limitación del máximo de la jornada, vía legal, es una de las formas de combatir el desempleo. Se sostiene que reduciendo la jornada de trabajo habrá que tomar indefectiblemente nuevos empleados y bajará, por ende, el desempleo. Asimismo, los sostenedores de la citada posición, manifiestan que dicha medida, al generar empleo, producirá un aumento del consumo, dinamizará la economía, mejorará los salarios y la rentabilidad del mismo y habrá una mayor redistribución de la riqueza.

La Confederación General del Trabajo dio a conocer su postura de comenzar a debatir la norma que reglamente la jornada laboral máxima. La propuesta sindical apuntaría a disminuir el máximo legal permitido de jornada laboral de 48 horas semanales actuales a no más de 40 horas, sin afectar la remuneración. Esto último es el gran interrogante ¿qué hacer con los sueldos de aquellos que trabajaban 8 horas y pasarían a trabajar 4 o 6 horas?

El punto de disputa se refiere a los efectos que una reducción de la jornada puede tener sobre los salarios. Aquí, suelen plantearse básicamente dos supuestos: uno, en caso de que los empresarios acepten la reducción de la jornada pero acompañada de una reducción de los salarios<sup>(17)</sup>. En nuestro país esta posibilidad es utilizada como una forma de contratación, y específicamente se incorporó en la LCT a través del contrato a tiempo parcial y por medio de la ley de Flexibilización (24.465 [EDLA, 1995-A-182]).

El otro supuesto sería el propuesto por la CGT, es decir que la reducción se lleve a cabo sin merma de salarios. La teoría de la reducción para combatir el desempleo, denominada del reparto del trabajo, se aplicó asimismo en diversas actividades bajo el lema trabajar menos para trabajar todos. Conforme a sus adeptos,

sus principales características son: "...La propuesta consiste en aumentar la demanda de fuerza de trabajo, con independencia de cuál sea la demanda de trabajo. De ahí su nombre de 'reparto': cualquiera que sea la masa de trabajo a realizar, se trata de repartir la carga (cantidad de trabajo) entre un mayor número de trabajadores, manteniendo invariables los salarios. Esto es lo que caracteriza y diferencia a la política de reparto de las políticas de fomento del empleo.

Como es sabido, la cantidad de trabajo depende de dos factores: la intensidad con que se despliega la actividad y el tiempo que se está trabajando. De los dos, la política de reparto del empleo utiliza como variable instrumental la duración de la jornada de trabajo. De lo que resulta, teniendo en cuenta lo señalado en el punto anterior, que la reducción de la jornada de trabajo es condición necesaria de la política de reparto del trabajo.

Las diversas formas de reducir la jornada de trabajo constituyen la base del abanico de medidas que concretan la acción efectiva de esta política: reducción de la jornada máxima legal, reducciones sectoriales de la jornada, control/eliminación de horas extraordinarias, aumento de vacaciones y permisos retribuidos, tiempo para la formación, etcétera"(18). Como se advertiría, la medida principal sería la reducción máxima de la jornada, pero iría acompañada, por ejemplo, por una prohibición del otorgamiento de horas extraordinarias y por un estricto control en materia de fiscalización laboral (por parte del Estado y/o de las asociaciones sindicales). Esto último se justificaría en un informe realizado por el Instituto para el Desarrollo Social Argentino (Idesa) en el que se señala que, a pesar de la recuperación en materia de puestos de trabajo en el último año en la Argentina, el contraste entre una marea de gente que no consigue un empleo y el alto índice de sobreocupación abre necesariamente la discusión respecto a la jornada laboral. El informe sostiene que con una reducción de las personas que hoy están sobreocupadas se permitiría la creación de casi 700 mil puestos de trabajos nuevos, lo que representaría una reducción de cuatro puntos porcentuales de la tasa de

desempleo.

5

La nueva legislación de Chile en la materia

y la reducción del salario

A contar del primero de enero de 2005, entró en vigencia la modificación del art. 22 del cód. de trabajo de Chile, que reduce la jornada ordinaria de trabajo a cuarenta y cinco horas semanales. La Dirección de Trabajo del citado país sostuvo, en lo que se refiere a la remuneración de los empleados, que, al no haber establecido la ley norma alguna respecto de la posibilidad de efectuar una rebaja del monto salarial -como consecuencia de la citada reducción de la jornada ordinaria- resulta concluir, en opinión de esa Dirección, que la remuneración debe mantenerse inalterable de acuerdo a lo pactado oportunamente en los respectivos contratos de trabajo.

La Dirección de Trabajo justifica su posición citando la conclusión que el tema mereció en el trámite parlamentario. Así, sostuvo que los diversos sectores políticos del Senado acordaron por unanimidad la reducción de la jornada laboral ordinaria semanal de 48 horas, vigente desde 1924, a 45 horas en cada semana, a contar de enero del año 2005, sin que por ello el trabajador vea disminuida su remuneración. De aquí queda claro que la intención tanto del legislador como de la propia Dirección de Trabajo de Chile, no era la reducción de la remuneración, en forma proporcional a la de la jornada, sino todo lo contrario.

Sin embargo el citado dictamen, que data de julio de 2004, deja abierta la posibilidad para que el empleador

y sus dependientes negocien la reducción de la remuneración. Esta idea se refuerza con el dictamen del 23 de septiembre del mentado año en el que se indica "que la reducción de la jornada máxima legal a 45 horas implica para las partes de la relación laboral la revisión, de común acuerdo, del sistema remuneracional que se encuentra contenido en los contratos individuales o instrumentos colectivos de trabajo, gozando de plena autonomía para ratificar o modificar, en su caso, las cláusulas sobre remuneraciones, adecuándolas a la nueva jornada máxima legal (...) Se considera que un contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo ha sido modificado cuando, tratándose de contratos nuevos o vigentes, se haya celebrado un pacto cualesquiera sean la oportunidad y condiciones del mismo, en tanto no contravenga normas de carácter irrenunciables, y en cuyo texto se exprese inequívocamente, que su celebración ha tenido como causa la disminución de la jornada máxima legal que debe producirse el 1° de enero de 2005 (...) En caso de que el trabajador y empleador no logren un acuerdo, éste debe mantener las remuneraciones de sus dependientes tanto de los que tengan una remuneración fija, variable o mixta (...) Tratándose de remuneraciones variables el empleador deberá ajustar los parámetros que sirven de base para el pago en forma proporcional, en cambio tratándose de remuneraciones fijas, ellas deben mantenerse en cuanto a su monto total.

Todo esto se explicaría porque los contratos en general, y por sobre todo los laborales, se perfeccionan por el acuerdo de las partes contratantes, acuerdo que se logra bajo ciertas condiciones precisas y determinadas existentes al tiempo de su celebración. Si alguno de los elementos del contrato varía, consecuentemente, las partes deberían poder adecuarlo a las nuevas circunstancias en que regirá el contrato. Esto es precisamente lo que está permitiendo la Dirección del Trabajo, que no es más que la aplicación lógica de un principio del derecho cual es la buena fe. Sin embargo, al establecer la Dirección del Trabajo la limitación de que sólo pueden ajustarse las remuneraciones variables, no hace más que confirmar la idea primigenia de que las remuneraciones se mantendrán, mientras que la jornada de trabajo se reduce (...) En resumen, la entrada en vigencia de la nueva jornada máxima legal de 45 horas, no trae aparejada por el solo ministerio de la ley, la

reducción de las remuneraciones, pero tampoco está expresamente prohibida. Sólo tiene cabida si hay acuerdo entre empleador y trabajador..."(19).

6

Aspectos económicos de la reducción

de la jornada de trabajo

Desde la perspectiva empresarial se sostiene: no la reducción de la jornada de trabajo, sino su flexibilidad, es decir su adaptación a las circunstancias imperantes, y siempre cambiantes del mercado. "...La flexibilidad del tiempo de trabajo tiene dos dimensiones. Por una parte, la flexibilización del horario de trabajo (nocturno, por turno y de fin de semana), y por otra parte la variabilidad de la duración del tiempo de trabajo individual (a través de las distintas formas del acortamiento del tiempo de trabajo). (...) El punto de aplicación económico de las medidas para la flexibilización del horario de trabajo es la utilización más intensiva de las capacidades de la empresa. Para la empresa, la ventaja de esta forma de flexibilización del tiempo de trabajo consiste en que se reducen los costos por unidad del capital necesario para la capacidad existente..."(20). El tema de la flexibilidad horaria en nuestro país, como anticipamos, apareció con la reforma al art. 198 de la LCT, y además, con la incorporación en 1995 del contrato a tiempo parcial en el art. 92 ter de la misma ley(21).

Sostiene Beccaria que "...es necesario que las políticas a implementar en el campo laboral faciliten la elevación de la productividad del trabajo. Si bien es posible diseñar una estrategia destinada a alcanzar un ritmo sostenido de aumento del producto con creciente equidad desde el inicio, no puede pensarse en

implementar políticas redistributivas que logren éxito en el marco de una economía estancada. El desafío en el área específica de la política laboral es, entonces, plantear medidas que tiendan a aumentar el bienestar de los trabajadores pero que no operen negativamente contra la eficiencia..."(22). De lo dicho se puede desprender que la sola aplicación de una medida aislada, por ejemplo la reducción de la jornada máxima, no constituirá una política exitosa hasta tanto se introduzcan pautas que permitan cambios importantes en la economía.

Algunos autores, como señalamos, sostienen que la reducción de la jornada laboral constituiría un buen ejemplo que "...aporta flexibilidad y mejora la competitividad y el nivel de empleo..."(23). Su difusión, "...según se argumenta, (...) haría posible que más personas accedan a un empleo..."(24). También en distintas épocas se sostuvo que una conjunción entre reducción del tiempo laboral y moderación salarial era la mejor manera para combatir el desempleo(25). Sin embargo, y tal como surge de diversas evidencias empíricas(26), la mayoría de los desempleados, y especialmente los desempleados de larga duración con escasas calificaciones profesionales, enfrentan problemas particulares que les impiden ocupar esos nuevos puestos de trabajo. Claramente, para que dichas personas se reinserten en el mercado de trabajo, se necesitarán indefectiblemente políticas adicionales (activas) que estén focalizadas a grupos endebles específicos orientadas hacia el lado de la oferta de trabajo, y no reducciones compulsivas de la jornada. Esto último no contribuiría, por sí solo, a reducir el desempleo existente.

No obstante lo dicho, imaginemos por un momento que se adopta como medida una reducción significativa de la jornada imperante sin merma salarial. ¿Producirá ello verdaderamente la necesidad en el empleador de contratar más dependientes? Indudablemente, y tan sólo desde la lógica, surge la respuesta negativa. A los empleadores hay que incentivarlos para que arriesguen su capital y con dicha medida más que nada se los estará espantando. Los costos laborales argentinos por hombre son elevados y muestra de ello es el alto grado



de subocupación existente. Consecuentemente, los empresarios prefieren otorgar horas extras a los empleados que ya tienen, que efectuar nuevas contrataciones, y todo ello sumado a la incertidumbre de un mercado oscilante e incierto. Por lo expuesto, indudablemente, de implementarse coactivamente tal medida, los empleadores reducirían al mínimo el reclutamiento de empleados, prefiriendo mecanismos alternativos como horas extras. Ahora, ¿qué pasaría si la medida de reducción significativa de la jornada sin merma salarial vaya acompañada de control/eliminación de horas extraordinarias? Por nuestra parte, pensamos que tantos controles (estatales, sindicales) con la intención de eliminar una eventual prohibición de dación de horas extras, no tendrá ningún éxito, y sólo producirá efectos negativos, generando un mercado de trabajo en negro.

Se señala que la reducción compulsiva de la jornada, mejorará los salarios y su rentabilidad. Benegas Lynch (h) critica lo señalado sosteniendo que "...se suele afirmar que los salarios e ingresos en términos reales derivan de la sensibilidad social de los empleadores para con los empleados, de las organizaciones sindicales, de las huelgas que son capaces de llevar a cabo los sindicatos o de la capacidad del gobernante para decretar salarios mínimos. Sin embargo ninguno de estos elementos ni ninguna combinación de estos elementos tiene relación alguna con los salarios. El único factor determinante de los ingresos y salarios es el capital que, en el contexto del mercado, se traduce en equipos, maquinarias, herramientas e instalaciones que hacen de apoyo logístico al trabajo aumentando su rendimiento. Allí donde el stock de capital es mayor en relación con el trabajo, los salarios serán más elevados. Estos salarios no son más elevados porque el trabajador realiza mayor esfuerzo, por el contrario, el esfuerzo será menor y eventualmente, las jornadas más cortas, pero la productividad es superior debido a que los equipos de capital potencian las energías humanas, lo cual permite los mayores rendimientos..."(27).

La alternativa de reducción de la jornada laboral manteniendo el salario, vale decir, sin disminuir proporcionalmente las remuneraciones, implicará indefectiblemente un incremento de los costos salariales,

siendo, por ello, resistida por los empresarios, quienes son los que arriesgan su capital. "...Esta sugerencia, lamentablemente elevará los costos laborales puesto que, a igualdad de condiciones, para producir con la misma carga horaria se necesitará de mayores costos en las tareas de agente de retención, aportes varios y pasivos laborales. Esto desde luego ocurrirá si se contrata a más gente, pero también puede suceder que la relación costo-beneficio indique la conveniencia de bajar la producción (...) Si estamos preocupados por el costo argentino y por la falta de competitividad, esta propuesta, de llevarse a cabo, agravará notablemente el problema y no sólo eso, al aumentar los costos laborales, tenderá a incrementarse el desempleo..."(28).

En razón de lo que expusimos, consideramos que los efectos aludidos por la propuesta sindical del reparto de trabajo que implique para el empleador soportar la reducción de la jornada manteniendo los mismos salarios, es meramente voluntarista. Con esto también queremos decir, que todos quisiéramos obtener un ingreso remunerativo mayor y trabajar menos, pero el camino para que ello ocurra es otro y no, justamente, la propuesta en debate. Por ello es que los efectos de esa potencial medida, justamente serán los no deseados: en lugar de generar más empleo, reducirá el existente. De más está decir que los restantes efectos se caen por su propio peso: es decir no se producirá un aumento del consumo, ni se dinamizará la economía.

7

### Conclusiones

Concluimos que la sola reducción de la jornada de trabajo no permitirá una absorción de los desempleados, sino que debe hallarse inserta dentro de un conjunto de medidas que estructuren un plan económico sustentable, que pugne por el crecimiento, la estabilidad y el bienestar social sostenido.

Un conjunto equilibrado de políticas para fomentar el crecimiento económico y reducir el desempleo debería incluir: medidas macroeconómicas dirigidas a estimular la inversión, el uso pleno de la capacidad productiva y reducir la incertidumbre; y medidas legales y económicas tendientes a mejorar la eficiencia en la asignación del mercado de trabajo. No nos engañemos: el solo hecho de reducir la jornada laboral manteniendo constantes los salarios no generará la tan deseada disminución del desempleo si ello no implica ningún tipo de reducción en los costos laborales para los generadores de empleo. Se necesita mucho más que una medida aislada si lo que se pretende es aumentar el empleo; se necesita mejorar las condiciones económicas imperantes. Como dijimos precedentemente, no podemos pensar en implementar políticas aisladas pretendiendo que sean exitosas en el marco de una economía estancada. Necesitamos crear condiciones que propicien un escenario atractivo para el desembarco de capitales dispuestos a quedarse.

Adicionalmente, y considerando que la duración del desempleo no hace atractivos a los desempleados frente a posibles empleadores, se necesitarán medidas específicas para ayudarlos a lograr la reinserción laboral. Vale decir, se requerirá la implementación de medidas de acción focalizadas en ese grupo, referentes a empleo y formación. Resultaría necesario aumentar la calidad de la mano de obra mediante políticas orientadas hacia el lado de la oferta -primordialmente de capacitación-, dentro de un marco de precios acordes con el mercado y de una utilización óptima de las posibilidades tecnológicas, considerando que el crecimiento económico no reside en el consumo interno, sino en la exportación, dotando de competitividad al sector privado, para producir inversión y crecimiento (empleo).

A efectos de dotar de mayor legitimidad los cambios, resultaría importante el logro del consenso de grupos naturalmente antagónicos, como empresarios y sindicatos, convocados bajo la acción coordinadora del gobierno, para el logro de objetivos comunes. Este "acuerdo" implicaría ventajas y desventajas para cada una de las partes, que deberán ser soportadas si lo que se busca es la recuperación del empleo como un objetivo

básico, es decir hacer prevalecer el empleo sobre otros factores.

voces: trabajo