

Estudio sobre la estructura horaria de la jornada de trabajo

Study on the Time Structure of the Working Day

Octavio Bianciotto*

Fecha de recepción: 22/09/22

Fecha de aprobación: 30/04/23

RESUMEN

La jornada laboral constituye un factor sociotécnico del proceso de producción, que reviste gran importancia desde que, en un juego armónico con otros factores, diagrama las condiciones de labor. La limitación horaria de esta es resultado de arduas luchas entabladas por el movimiento obrero desde comienzos del siglo XIX, orientada a dignificar a la clase trabajadora, que era explotada, ante la ausencia de un régimen normativo protectorio, en jornadas que superaban, en la mayoría de los casos, las 15 h diarias, siempre con la excusa de la maximización de utilidades. Las razones biológicas, económicas, sociales sustentaban la pretensión de su reducción horaria. Corolario de ello, es que actualmente Argentina¹ tenga instituido un régimen de jornada de 8 h diarias o 48 h semanales (como regla), que puede ser, excepcionalmente, ampliada ante determinados supuestos expresados en la ley. Ahora bien, en el contexto actual, donde la demanda de trabajo está en

declive, frente a una empresa que busca exprimir cada dosis de trabajo posible, han surgido voces que comulgan con la idea de reducir la jornada de trabajo, como un mecanismo para la inclusión de mano de obra al mercado, y para el mejoramiento de las condiciones de vida.

Palabras clave: CymAT, jornada, ampliación, reducción.

ABSTRACT

The working day constitutes a socio-technical factor of the production process, which is of great importance since, in a harmonious game with other factors, it diagrams the working conditions. The time limitation of the same, is the result of arduous struggles waged by the labor movement since the beginning of the nineteenth century, aimed at dignifying the working class, which was exploited, in the absence of a Protective Regulatory Regime, in days that exceeded, in in

* Doctor en Derecho (UNNE). Especialista en Derecho Laboral (UNNE). Especialista en Seguridad Social (UNNE). Especialista en Docencia Universitaria (UNNE). Abogado (UNNE). Licenciado en Relaciones Laborales (UNNE). Profesor de Ciencias Jurídicas (UNNE). Autor de los libros y artículos jurídicos con referato. Egresado en Lengua y Cultura Italiana (UNNE). Ejerció la docencia como profesor adjunto de Deontología Profesional y Responsabilidad Social (UCP – Avellaneda, Santa Fe). Profesor adjunto de Derecho Registral (UCP – Avellaneda, Santa Fe) y profesor adjunto de Práctica Registral (UCP-Avellaneda, Santa Fe). Correo electrónico: Bianciotto_asoc@hotmail.com

1 Preliminarmente, conviene aclarar que el presente trabajo gira en torno de la legislación argentina, al ser el escenario latinoamericano en donde hoy día está en tela de juicio la valoración de la extensión de la jornada de trabajo.

most cases, 3:00 p.m. daily, always with the excuse of maximizing profits. The biological, economic, and social reasons supported the claim of its hourly reduction. As a corollary to this, Argentina currently has an 8-hour day or 48-hour week (as a rule) working day system, which may be, exceptionally, extended in the face of certain assumptions expressed in the law. Now, in the current context, where

the demand for work is in decline, faced with a company that seeks to squeeze every dose of work possible, voices have emerged that agree with the idea of reducing the working day, as a mechanism for inclusion of labor to the market, and for the improvement of living conditions.

Keywords: CyMAT, conference, extension, reduction.

INTRODUCCIÓN

Históricamente, la vida humana ha girado en torno a una lucha incansable por sobrevivir:

Nos vemos obligados, nada más que para subsistir, a transformar la naturaleza y a menudo hasta destruirla, y ello en grado mayor cuando se trata de satisfacer nuestras facultades superiores de actividad y de pensamiento. Pero el hombre, reducido a sus fuerzas físicas, es un ser débil y limitado. (Fourastié, 1977, p. 23)

Es por ello que, desde los albores de la civilización, el hombre se ha desenvuelto en diversos ámbitos, concertando vínculos de diversas clases, cada uno de ellos en miras del cumplimiento de metas preestablecidas, cada una con el fin de proveer a su subsistencia y bienestar. Evidenciase que la razón material² y social³ son, en definitiva, las que han llevado, y llevan, al hombre a interrelacionarse, al punto de ser la misma interrelación una necesidad latente en todo individuo.

La interrelación de los hombres se moviliza por un contexto adverso y por una serie de condiciones psicofísicas que condicionan la posibilidad de supervivencia individual. La interrelación se formaliza en un pacto de respeto y mutua colaboración, garantizado mediante una norma que procura instituir los mecanismos adecuados para responder a las necesidades que el ser humano deba atender ante ciertas circunstancias que se producirán inexorablemente en su trayecto de vida o que pueden llegar a alterar el ciclo normal de desenvolvimiento vital. Consecuencia de ello es la relación de trabajo que se estructura sobre la base de potencias y carencias, en un contexto de escases y necesidad. Relación que, sin la injerencia estatal, posibilitaría un sinnúmero de violaciones a la dignidad humana. Relación que pese a estar regulada, en el ajetreto baile de derecho y economía, a la luz de las necesidades actuales, viene a ser cuestionada en su

2 La carencia de recursos y la imposibilidad del ser humano de proveerse por sí mismo de estos para dar satisfacción a sus necesidades.

3 La esencia social del ser humano, como ser viviente en una comunidad.

extensión temporal de “prestación horas-hombre”, frente a un mercado de trabajo cada vez más ajeno a las necesidades humanas, y ante una política laboral que no ha podido cumplir con una aspiración histórica: “el pleno empleo”.

Ello denota, la gran significación que adquiere hoy día la extensión de las horas que los hombres destinan a la producción, no solo por las repercusiones a la salud del trabajador, sino incluso por la misma crisis de la concepción fáctica del trabajo que auguró el nuevo siglo. Sin embargo, en un contexto donde cada vez se acentúa más la desigualdad socioeconómica, como efecto ineludible de la acumulación de capital, denotando la coexistencia de estructuras gubernamentales que son o el reflejo de sectores sociales que pretenden mantener desigualdades para acentuar su permanencia en el dominio del poder, o bien la causa de sectores que procuran su eliminación mediante políticas tendientes a asegurar el acceso social a los bienes y servicios necesarios para la vida sin estar condicionados por criterios económicos de oportunidad. En este último caso, aludimos a una función de un modelo estatal consistente en la promoción e instauración de una legislación y programación tendiente a solucionar problemas de distinto orden que se suscitan en las relaciones interhumanas, con el fin de preservar la dignidad de la persona humana y asegurar la paz social, lo que implicaría poner el foco en la percepción y distribución del tiempo de trabajo. Y es que:

El control del tiempo ha sido una de las variables relevantes del capitalismo, en el industrialismo se pautaba un tiempo mecánico, homogéneo, en tanto que con las nuevas condiciones económico culturales, tecnológicas y comunicacionales la percepción del tiempo se desarticula y opera como diferenciador social. Para quienes no tienen trabajo, o lo tienen de manera fragmentada, la percepción del tiempo se expande, mientras que para quienes han podido incorporarse al sistema económico con cierto éxito, el tiempo se comprime y densifica, siempre falta. Afirma Lipovsky que “la hipermodernidad se caracteriza por la ideologización y la generalización del reinado de la urgencia. Los efectos inducidos por el nuevo orden del tiempo sobrepasan ampliamente el universo del trabajo y repercuten en la vida cotidiana... parece que ya ninguna edad se libra de la huida del tiempo hacia adelante. (Alegre y Torres, 2010, p. 259)

CAPÍTULO I. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTES DE TRABAJO

Preliminar

La política laboral trata de aquellos aspectos de la política general y social en particular, referidos a las relaciones laborales. Tal política se compone de un

aspecto normativo y un aspecto funcional: 1) la norma es lo que la sustenta (en cuanto a fines y contenido); y 2) las instituciones es la manera en la que se concreta en la realidad social.

La materia laboral que define la naturaleza de dicha política se sustenta en la relación humana que se consolida en el proceso de producción: la relación de trabajo. Estas normas, entonces, establecen la manera en la cual la prestación del servicio debe llevarse a cabo. En tal sentido, las condiciones de trabajo detentan un contenido sustantivo (norma) y un contenido operacional o aplicativo (institución), en cuanto se dispone cómo deben realizarse y los mecanismos necesarios para su cumplimiento (sea a través de la prevención, el control o la eventual sanción).

Es por ello que las condiciones de trabajo son, en principio, una derivación de la política general del Estado y, por ende, estas diferirán en función de la visión ideológica a la cual el Estado se adscriba. De tal manera, habrá Estados que adopten una función regularizadora de los procesos productivos, en tanto que otros ejercerán una función flexibilizadora.

Las condiciones económicas impuestas por el neoliberalismo en las últimas décadas han promovido la flexibilización interna y externa en las organizaciones laborales: 1) interna, en tanto se hizo presente de modo reiterativo y constante por la permanente rotación, polifuncionalidad, objetivos y prácticas cambiantes; y 2) externa, por la continua y creciente movilidad en el mercado laboral frente al aumento de los niveles de desempleo y el menoscabo de los derechos laborales en las diferentes organizaciones, las que se valieron de contratos temporales, despidos, cambios arbitrarios de empleos, como modalidad abusiva y a fin con sus intereses empresarios, lo que melodramáticamente ha conducido a que los trabajadores se vean obligados a aceptar peores salarios o condiciones de trabajo para poder sobrevivir. La demanda de rápida adaptabilidad exigida a los trabajadores causa incertidumbre, las reglas cambiantes provocan ansiedad y debilitan el compromiso mutuo, la flexibilidad, arma del neoliberalismo, propugnaba una supuesta situación de liberación, cuando en realidad lo que gesta es una sensación continua e inacabada de inestabilidad emocional; es decir, la inseguridad laboral absorbe al ser humano, traslada sus efectos perjudiciales al ámbito individual y familiar, impidiendo el vivir, dificultando el establecimiento de vínculos sólidos o la consolidación a largo plazo de los rasgos emocionales que conforman el carácter y que conceden estabilidad y unidad a la estructura psicológica, por lo que se infiere que estas condiciones des-subjetivizan, ya que no se requiere de sujetos con altos niveles de estructura e identidad integrada, sino muy por el contrario se necesitan individuos polivalentes cuyos requisitos y cualidades varíen de acuerdo con las necesidades del mercado (Alegre y Torres, 2010).

Esta situación derivó, necesariamente, en la reacción de sectores sociales y políticos que auguraban una nueva percepción de los modos de producir, a través del intervencionismo estatal, para regular la relación de trabajo y velar por la protección del proletariado por intermedio de la ley y de mecanismos funcionales orientados a salvaguardar al trabajador desventajado en la relación de trabajo. “El poder político, protegió a las clases obreras, estableciendo el uso de medidas protectoras que evitasen la accidentabilidad” (Peña Baztán, 1977, p. 8). Ahora bien, según Vázquez Vialard (1999):

intervención del Estado no se reduce a la sanción de la ley y su aplicación por los jueces cuando alguien denuncia su violación; se inviste al poder administrador de la facultad de ejercer el contralor del cumplimiento de dichas normas, así como de sancionar las infracciones comprobadas. Esas funciones, que incluyen la de habilitación de los respectivos instrumentos de control que debe llevar el empleador y autorizar las situaciones de excepción previstas en la ley, integran la llamada policía del trabajo. (p. 83)

Partiendo de esta premisa, es evidenciable que las condiciones de trabajo tienen una base ideológica de la cual dimana su contenido y la manera de proceder de las instituciones encargadas de ejercer el poder de policía del trabajo. Ahora, cuando nos referimos a las condiciones de trabajo, no solo referimos a la manera en la cual se debe de prestar la labor, sino incluso al medio en el cual estas se llevan a cabo.

Dogmáticamente,, las Condiciones y Medio Ambientes de Trabajo [CyMAT] involucran una serie de estudios orientados al establecimiento de bases mínimas y necesarias para la prestación de la fuerza de trabajo en un ambiente sin riesgo para el trabajador. Estos estudios apuntan a mejorar continuamente las condiciones organizativas del trabajo para evitar o disminuir los efectos negativos del trabajo, como ser, por ejemplo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, resguardando la salud de los trabajadores involucrados en el proceso de trabajo. Para ello es necesario partir de la idea base de que el trabajo y la salud⁴ están íntegramente relacionados, ya que, si bien el ser humano a través del trabajo

- 4 La Organización Mundial de la Salud [OMS] definió, primigeniamente, a la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad o de invalidez. Se trata de una definición de carácter positivo, centrada en lo que es, y no en lo que falta, o lo que no es. Implica una concepción integrada de las diversas dimensiones humanas, las cuales no se reducen al cuerpo. Están quienes piensan que esta definición pareciera ser algo idealista, ya que, en países como el nuestro, por diversos factores, se nos hace difícil imaginar la existencia de un “estado de completo bienestar”. Con posterioridad, en 1975, la OMS evolucionó su concepción sobre la salud, al plantear que no es algo que se posea como un bien, sino que se trata de una forma de funcionar en armonía con el medio (trabajo, descanso, formas de vida en general). No solo significaría verse libre de dolores y de enfermedades, sino también la libertad para desarrollar sus capacidades funcionales. La salud se desarrolla y se mantiene por una acción recíproca entre el patrimonio hereditario y el medio local. Como el medio de trabajo constituye una parte importante del medio en que vive el ser humano, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo (Neffa, 1989).

satisface sus necesidades vitales, este y las condiciones en las cual se lleva acabo pueden afectar directa o indirectamente la salud de aquel.

Por tal razón, las CyMAT, mediante el establecimiento de bases mínimas para la prestación del trabajo, procuran que este se realice sin perjudicar la salud, física, psíquica o social del ser humano.

Concepción tradicional y renovadora

Los estudios mencionados, de los que derivan las CyMAT, son una consecuencia de la evolución de la visión social sobre cómo se debía desarrollar la tarea productiva, tanto en su relación con la obtención de ganancia como con la humanización de la figura del proletario. De esta evolución es que se extraen dos concepciones históricas de las CyMAT: la concepción tradicional y la concepción renovadora.

La *concepción tradicional* centra su atención en los problemas de seguridad e higiene en el trabajo (accidentes) y medicina laboral (enfermedades), excluyendo de su proyección el contexto socioeconómico dentro del cual funcionan las organizaciones. Por esta razón, podrá inferirse que se trata de una visión reparadora (indemnizatoria) de daños, que deja de lado la prevención de los riesgos. Focaliza su atención en la situación presente, sin tener en cuenta la evolución histórica de los riesgos y los daños en materia de seguridad e higiene.

Se critica esta concepción, por cuanto: 1) cataloga a los trabajadores como fuerza física de trabajo, descartando sus dimensiones relacionales, afectivas y cognitivas, ignorando aspectos de carga psíquica y mental del trabajo, los cuales son de suma relevancia para el trabajador; 2) no valora al contexto como herramienta para comprender e identificar las causas que originan el deterioro de la salud de los trabajadores para poder formular políticas de prevención que sean globales e integradas; 3) se sustenta en la idea de la existencia de un trabajador promedio, al cual se le pueden medir todos los riesgos ocupacionales, dejando de lado la percepción y las vivencias de cada uno de los trabajadores acerca de las consecuencias que los factores del medio; 4) no acepta que las condiciones de trabajo afecten la salud de cada trabajador de manera totalmente diferente, según sean sus características personales; y 5) responsabiliza al mismo trabajador del daño que pudiera padecer en la prestación de la labor, ya que sostiene que los accidentes laborales obedecen a falencias del factor humano; son consecuencia de los actos inseguros, dejando de lado el proceso (medios de trabajo, los objetos de trabajo y el trabajo humano) de trabajo en general.

La *concepción renovadora*, por el contrario, es global (ya que el proceso de trabajo afecta a toda la persona del trabajador), integrada (ya que todos los factores de las CymAT repercuten sobre la vida y salud de los trabajadores) y multidisciplinaria (ya que no se limita al análisis de la seguridad e higiene en el trabajo). Considera al trabajo como: 1) una forma de manifestación del hombre, ya que el hombre a través de él vuelca en un producto o servicio lo propio de su ser e intelecto; 2) un medio para su realización personal y social mediante el cual se relaciona con su entorno; y 3) un factor de integración del hombre a la sociedad, al ser un mecanismo de comprensión de la realidad. Esta visión se opone a la idea de cuantificar monetariamente la salud, ya que pretender indemnizarla es desconocer que la salud es lo que permite la constante funcionalidad del ser humano en la actividad laboral que indirectamente asegura su supervivencia y la de su familia. Se vale de la observación y la escucha del trabajador, por ser en definitiva este el mejor conocedor de sus limitaciones y de las consecuencias que acarrear los accidentes. Por ello, es acertado afirmar que se apunta a la evitación de los daños provenientes de las labores riesgosas (la prevención), consiguiendo con ello: 1) disminuir los accidentes provocados de manera voluntaria; 2) detectar, en ciertas ocasiones, una tendencia a la producción de “accidentes” por desequilibrios psíquicos o mentales, entre los que podemos mencionar pérdida de interés por la organización del trabajo o el querer disponer de más tiempo libre, entre otros; 3) afirmar que no existe una única causa de accidentes, y que no es responsabilidad del trabajador necesaria o exclusivamente.

Desde esta concepción, se acentúa la nota de heterogeneidad de los trabajadores atento a que cada persona cuenta con un cúmulo particular de actitudes, habilidades y respuesta frente al riesgo; razón por la que las condiciones de trabajo deben adaptarse al trabajador desde dos perspectivas: 1) objetivamente, estas condiciones deben obedecer a los límites de resistencia individual en cuanto posibilidad fisiológica de exposición; y 2) subjetivamente, estas condiciones deben considerar las capacidades de adaptación y resistencia a los diferentes riesgos por parte de los trabajadores en vista de no afectar su desarrollo extra laboral.

En mérito de la *concepción renovadora*, las condiciones de trabajo son desfavorables cuando no se adoptan medidas preventivas, sea por defecto (cuando no están a la altura de la actividad) o por exceso (cuando las empresas contratan seguros contra accidentes asumiendo que al contratarlos se desentienden de la problemática), provocando que la salud del trabajador se vea perjudicada o arriesgada, lo que indirectamente repercute en la productividad de la labor.

Estos principios acentúan la necesidad de que las condiciones de trabajo sean mejoradas continuamente tratando de evitar o eliminar todo riesgo a la salud.

El proceso de trabajo y las CyMAT

Según Neffa (1989):

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados. (p. 28)

Partiendo de dicha definición, debemos comprender que la actividad económica de una organización es entendida como un proceso productivo en el cual interactúan dos dimensiones en el proceso de prestación de servicios o elaboración de productos:

1. El proceso de trabajo, entendido como articulación del trabajo humano (actividad orientada hacia un fin), de los medios de trabajo (maquinarias y equipos, instalaciones, herramientas, tecnologías utilizadas) y de los objetos de trabajo (materias primas, repuestos y otros insumos), procurando la producción de bienes o prestación de servicios que tengan un valor de uso social (cumplir la función de satisfacer las necesidades humanas experimentadas por toda la población);
2. El proceso de valorización del capital que apunta a producir un valor de uso que sea el soporte de un valor de cambio (producción de mercancías para venderlas) y a la producción de una mercancía cuyo valor cubra y rebase la suma de valores invertidos en forma de capital móvil (fuerza de trabajo) y capital constante (medios de producción). En resumen, el proceso de producción de plusvalor, al que puede alcanzarse prolongando la duración del tiempo de trabajo; intensificando el trabajo; abaratando el costo de reproducción de la fuerza de trabajo medido en términos de su equivalente en tiempo de trabajo socialmente necesario.

El proceso de trabajo y el proceso de valorización del capital constituye, en esencia, los factores cuya articulación en el seno de la organización va a definir

la naturaleza del trabajo prescripto para todos y cada uno de los puestos de trabajo, con lo cual se especifican las exigencias, requerimientos y restricciones que el puesto de trabajo asigna o impone al trabajador que lo va a ocupar y que en conjunto constituyen las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Los factores del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo están articulados entre sí, actuando sinérgicamente y de manera combinada sobre el colectivo de los trabajadores constituyendo la denominada *carga global de trabajo* (Neffa, 1989).

Estos factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción presentes en la organización juegan un papel decisivo, aunque no exclusivo, para especificar las condiciones de trabajo vigentes. Entre estos factores podemos mencionar la organización del trabajo; la duración y configuración del tiempo de trabajo; los sistemas de remuneración; la ergonomía; la transferencia de tecnología; el modo de gestión de la fuerza de trabajo; el sistema de incorporación y desarrollo del personal; los servicios sociales y asistenciales; la posibilidad de participación de los trabajadores puede manifestarse tanto en la gestión de la empresa como en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y en el proceso de modernización y de introducción de nuevas tecnologías. Ahora bien, debemos entender que dichos factores no son formulados conjunta o taxativamente, por lo que no siempre estarán todos a la par o serán solo estos. Más aún, a los fines de este trabajo, solo es relevante “la organización y el contenido del trabajo” determinados directamente por el proceso de trabajo predominante en la organización y en particular en el puesto de trabajo:

1. Desde la organización del trabajo se evidencian dos aspectos que caracterizan al nivel del puesto de trabajo:
 - a. La división social del trabajo; es decir, la separación o integración, por una parte, de las tareas de preparación de la producción y, por otro lado, de las tareas de ejecución⁵;
 - b. La división técnica del trabajo; es decir, la mayor o menor parcialización de las tareas⁶.
2. Desde el contenido del trabajo, con base en los aportes teóricos de autores como Neffa, se abordan diferentes aspectos íntimamente vinculados a la división social y técnica de la tarea. Es así que podemos hablar de la descripción del

5 Las tareas de preparación han quedado en manos de los empleadores por medio del personal de dirección, los plantales técnicos y de supervisión, en virtud de las características de la lógica de producción y acumulación dominantes, mientras que las tareas de ejecución son asignadas a los trabajadores en virtud de la subordinación jerárquica que establece la relación de trabajo.

6 La parcialización de las tareas se lleva a cabo asignando a cada trabajador en su propio puesto de trabajo la realización de un ciclo operatorio que debe cumplirse en un tiempo dado.

puesto⁷; las calificaciones profesionales requeridas por el puesto de trabajo para que se lleve a cabo la tarea prescrita por la dirección⁸; las mayores o menores posibilidades que tienen los trabajadores que ocupan el puesto para desarrollar en él las calificaciones profesionales de que disponen; el grado de responsabilidad que se asigna al trabajador en virtud del puesto de trabajo que ocupa⁹; el carácter individual o colectivo del puesto de trabajo así como las comunicaciones y cooperación que debe necesariamente establecer con los demás trabajadores; el grado de autonomía, de interdependencia o de subordinación del trabajador que ocupa el puesto respecto de los demás; las posibilidades normales de promoción profesional que son inherentes al puesto¹⁰; el ritmo de trabajo¹¹; etcétera.

Facultad de organización del empleador

De lo expuesto hasta aquí, se enfatiza la existencia evidente de una facultad de organización en manos del empleador, que debe entenderse como la atribución normativamente reconocida al empleador para propiciar la relación entre la mano de obra y los medios de producción. Es la facultad de diagramar la manera en la cual los trabajadores se han de relacionar, en el proceso productivo, entre sí, con la organización y con los medios de producción fijos y variables.

La planificación del proceso productivo es una etapa del proceso administrativo que toda organización debe necesariamente atravesar para dar cumplimiento a sus objetivos. Implica la gestación de estrategias para dar con una finalidad con base en los recursos con los que se cuentan. Este proceso es previo a la toma de decisiones e impartición de directivas, ya que las órdenes que se impartan sin consideración de los recursos disponibles, las debilidades estructurales y solo orientadas a un fin, puede que no concreten el mismo, o puede que se concreten en un destiempo, o a un elevado costo, lo cual no puede tomarse a la ligera considerando que las órdenes serán impartidas sobre trabajadores, cuya

- 7 La cual incluye la naturaleza de la tarea prescrita por la dirección. De ella se pueden extraer datos relativos a la importancia estratégica del puesto dentro del conjunto del proceso productivo, los riesgos profesionales inherentes a este, la carga global de trabajo que le correspondería normalmente y la valoración objetiva que se asigna socialmente al puesto.
- 8 Involucran los conocimientos adquiridos en el sistema educativo formal e informal.
- 9 Responsabilidad que puede referirse a las materias primas, las instalaciones, maquinarias, equipos, productos en proceso terminado, almacenaje y seguridad de los bienes puestos a su cuidado, productividad, calidad, tiempos de ejecución y de entrega del producto, seguridad y a la salud de otros trabajadores.
- 10 En virtud de las calificaciones, la antigüedad, el cumplimiento satisfactorio de la responsabilidad asumida, la evaluación de desempeño, las actitudes personales para ejercer tareas de mayor jerarquía y responsabilidad con o sin personal a cargo.
- 11 Se refiere al tiempo necesario para realizar una determinada tarea que se manifiesta en trabajar a una cierta velocidad, la que puede ser constante o variable.

seguridad, y supervivencia material, depende de un liderazgo comprometido con el bienestar del conjunto de sujetos que conforman la organización.

En este sentido, la facultad de organización, en miras de una finalidad, debe considerar, entre muchas cosas, la distribución de tareas de la fuerza de trabajo, su capacitación, sus relaciones estructurales y jerárquicas, los recursos con los que dispondrán y la carga horaria que deberán soportar¹².

En este punto, la LCT, en su art. 64, ha reconocido al empleador la facultad de organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento. Esto equivale a decir que el empleador, en lo atinente a la organización de la fuerza productiva, puede, dentro de los límites legales, en lo que a este trabajo interesa, fijar la jornada de trabajo, ampliarla y hasta reducirla¹³.

CAPÍTULO II. JORNADA DE TRABAJO

Sentido y alcance

La jornada laboral históricamente fue distorsionada, llegando a constituir un mecanismo que el capitalismo ha estructurado para la dominación del tiempo de la fuerza productiva. En ella, se arrebató al ser humano lo propio de sí, con la excusa de paliar la necesidad; se le confisca la vida, con la excusa de la salariedad; y se monetariza su tiempo, con la excusa de la contabilidad. Escuda el empresario su animosidad por arrebatar la vida al trabajador en sus valoraciones matemáticas, que escapan a toda pizca de dignidad en un contexto socioeconómico cada vez más abrumador y ajeno a cualquier dosis de sensibilidad.

Como se puede extraer de la lectura del Capítulo Primero del presente trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, o bien la jornada de trabajo, constituye un factor sociotécnico y organizacional del proceso de producción, lo que involucra el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado o bien el tiempo en el que ha puesto a disposición su fuerza laboral. Etimológicamente:

- 12 “El proceso de organizar (o proceso de organización) consiste en dividir el trabajo y atribuir responsabilidades y autoridad a las personas” (Amaru, 2009, p. 225).
- 13 De suyo que, también, el empleador, en el ejercicio de dicha facultad, tenga la carga de: 1) colocar avisos visibles en el establecimiento, donde se especifique el horario de inicio y finalización de la jornada, con indicación de si el este es realizado por equipos o no; 2) detallar en dichos avisos los descansos durante la jornada y que no se computan en ella; 3) registrar las horas extraordinarias realizadas; y 4) asentar el horario de trabajo en el libro especial previsto en el art. 52 de la LCT.

La palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *journea*, en francés *journal* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa “día”, también del latín *diurnus* “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario). Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo”. (Lastra Lastra, 1997, p. 423)

El estudio de la jornada involucra indirectamente al descanso, ya que el tiempo en que no se puesto a disposición su fuerza de labor es un tiempo de libre disposición. En igual medida, involucra un análisis sobre el contenido, tanto temporal como modal, y teleológico. No obstante, por criterio de razonabilidad¹⁴, y a fin de no apartarnos de nuestro objetivo inicial, abordaremos la jornada laboral desde lo que en economía se ha dado en llamar “*horas hombres*” *necesarias para satisfacer la exigencia empresarial en miras de los fines propuestos*, o más propiamente, desde lo que en derecho se ha denominado *la extensión temporal de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo*. En este punto, se han gestado en doctrina tres criterios, orientados a delimitar su concepto:

1. El de la efectiva prestación de tareas: fue en un comienzo sostenido por la convención de Washington de 1919. Por este criterio, la jornada laboral se extiende “según el lapso de efectiva prestación de servicios [...] desde que el subordinado comienza su labor en el lugar asignado hasta su terminación en iguales condiciones” (Deviali, 1972, p. 31). Criterio objetable, desde que no computa los lapsos de tiempo no laborados. En este sentido, por ejemplo, en el caso de los mineros, la adopción de este criterio implicaría no remunerar el tiempo comprendido entre que ingresan a la mina hasta que llegan a la zona extraíble, donde laboran, y que suele ser extenso. De esta manera, se afecta la finalidad perseguida por la ley.
2. El del *tempus in itinere*: sostenido por autores como Montenegro Baca. Por este criterio, la jornada de trabajo comienza cuando el trabajador sale de su domicilio, en miras de ponerse a disposición del empleador, hasta que regresa al este. En este sentido, esta posición, brinda protección al trabajador en todo el trayecto al trabajo y al regreso de este. No obstante, dicho criterio no considera remunerable todo el tiempo en el cual el trabajador no está a disposición del trabajador en concreto; es decir, no remunera el tiempo de descanso.

14 Razonabilidad en la valoración de lo que la extensión de la jornada de trabajo debe implicar desde la objetividad y la equidad.

3. El nominal: este criterio abarca el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo en concreto. Criterio que parte del Acuerdo de Londres de 1919 ratificado por el Convenio 30 de OIT, del 28 junio 1930, en cuyo art. 20 dispuso: “A los efectos del presente Convenio, la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador”. Este criterio es el adoptado por nuestra legislación en virtud del art. 197 de la LCT, al establecer que la jornada de trabajo es “todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los periodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador”.

Hemos dicho que, entre las facultades del empleador constitutivas de la condición de trabajo en las cuales el trabajador ha de prestar servicios, está la diagramación de los tiempos y duración de tareas, es decir, la jornada de trabajo, la cual no es discrecional atento a que hay un imperativo categórico que establece su extensión temporal: la norma. Así, el art. 197 LCT dispone:

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Bases normativas de la limitación de jornada

Los constitucionalistas han reconocido el influjo de fuentes extranjeras en la diagramación de la Constitución Nacional, y viene de ello, que no resulta extraña la influencia de las ideas socialistas, anarquistas y social democráticas en el reconocimiento de derechos de los trabajadores en la ley suprema, como es el caso de la limitación de la jornada, estructurada en la Constitución de 1949, en su art. 37 del Capítulo Tercero, al disponer “[...] 5 el régimen de trabajo [...] no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo” y “6 [...] El derecho de los trabajadores al bienestar, [...] descansar libres de preocupaciones y gozar mesuradamente de expansiones espirituales y materiales [...]”; luego con la reforma de 1957, en razón del principio de progresividad, al incorporar en la constitución de 1983, el art. 14 bis que reconoce a todos los trabajadores “[...] condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados [...]”; y

finalmente, con la reforma de 1994, que recepta, por intermedio del art. 75, inc. 22, los tratados internacionales de derechos humanos que adquieren jerarquía constitucional, entre los que se pueden referir: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), en cuyo art. xv dispone que “toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico”; la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en cuyo art. 24 dispone que “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”; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), que dispone en su art.7, d) que “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: [...] d) 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”. Estas cláusulas, sin decirlo, son promotoras de la limitación temporal de la jornada de trabajo, desde que reconocen el derecho a trabajar, pero como corolario del mismo, el derecho al ocio. De ello, se suma “que a influjo de las distintas Conferencias Internacionales del Trabajo se ha impuesto universalmente, [...] la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, [...] tope máximo, el cual, [...], es irrenunciable e insusceptible de modificaciones por convenio de partes” (Deviali, 1972, p. 41). Irrenunciabilidad que deviene del orden público laboral al cual integra dicha cláusula constitucional. En este sentido, también, podemos referirnos a convenciones y recomendaciones brindadas por la OIT¹⁵, que tienden a la reducción, o limitación, de las horas de labor. Entre ellas, podemos referir la Convención 1 (1919), en cuyo art. 2 dispone: “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de 8 h por día y de 48 h por semana”; la Convención 30 (1930) que amplía dicha limitación al sector comercio; y la Recomendación 116 (1962), que dispuso: “1. Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita [...] la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, [...] 2. [...] asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, [...] 4. La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, [...] sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo. 5. Cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin disminución alguna

15 La Constitución Nacional, en su art 75 inc. 22, reconoce que los tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales tienen jerarquía superior a las leyes. Consecuentemente, cuando estos tratados incluyan materias que regulan aspectos vinculados a la relación de trabajo, constituyen fuente del derecho laboral, pero con jerarquía superior a las leyes aprobadas por el Congreso de la Nación.

del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo [...]; y las sucesivas recomendaciones que ampliaron este criterio a otros oficios.

Cuantificación horaria de la jornada legal

La LCT, en su art. 196, ha establecido que “la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544 [...]”, la cual dispone en su art. 1 que “[...] la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro”, lo cual es equivalente a decir que el límite temporal de la jornada es de 48 h semanales, toda vez que al valerse el legislador de la expresión disyuntiva “o” en la redacción del art. 196 LCT, y art. 1 de la Ley 11544, otorga la posibilidad de trabajar más de 8 h diarias¹⁶, siempre y cuando no se exceda de las 48 h semanales¹⁷; se respete el descanso de 12 h entre el cese de una jornada y el comienzo de otra; no se aparte de la limitación normativa dispuesta por el Decreto 484/00¹⁸ y Resolución 303/00 del MTESS; y se garantice el goce del descanso semanal de 35 h.

De esta manera, podemos evidenciar cómo el legislador ha fijado un límite máximo al tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, asegurando al trabajador espacios de tiempo destinados a la reposición de energía o a su dispersión.

Esta limitación de la jornada de trabajo se complementa con el reconocimiento de espacios de tiempo no laborales que no llevan aparejada la disminución, o supresión, de la remuneración, ni importan disminución del total de horas de trabajo; que obedecen a fines higiénicos para que el trabajador reponga fuerzas; para facilitar un mayor contacto con su familia; o bien para realizarse en la vida; y que podíamos citar: 1) las pausas entre una y otra prestación (que no puede ser menor de 12 h (art. 197 LCT); 2) los descansos semanales de 35 h (art. 204 LCT); 3) días festivos o similares; y 4) licencias especiales, como ser las reglamentadas en beneficio del trabajador con motivo de acontecimientos familiares (nacimiento de hijo; matrimonio; fallecimiento de cónyuge, de persona con quien estuviere unido

16 Con la aclaración que, para el caso de distribución desigual de horas, entre los días laborables, de las 48 h de trabajo de la semana, cuando la duración del trabajo de uno o varios días sea inferior a 8 h, el exceso de tiempo no debe ser superior a 1 h diaria.

17 Asimismo, en el caso de trabajo por equipos, la duración podrá ser prolongada más allá de las 8 h por día y de 48 h semanales, distribuyendo las horas de labor sobre un periodo de tres semanas consecutivas (un total de 144 h, en 18 días laborables), en forma que el término medio de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de 8 h por día o 48 semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 h.

18 Dispone una limitación al número de horas suplementarias de prestación mensual (30 h) y anual (200 h).

en aparente matrimonio; o de hermano) o para rendir exámenes (de enseñanza media o universitaria); o para cumplir su obligación de votar, o, concurrir a una citación judicial, o realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales cuando estos no pudieran ser realizados fuera del horario normal de trabajo y durante el año (arts. 1 y 2, Ley 23691).

Exclusiones y excepciones al régimen general de jornada

El principio rector de la duración del trabajo, que a partir del convenio núm. 1 de Washington del año 1919 quedó limitado a ocho diarias y cuarenta y ocho semanales, no es absoluto, ya que en presencia de una serie de factores y diversos motivos han debido contemplarse situaciones en las que resultan inaplicable dicho principio. (Deveali, 1972, p. 47)

La Ley 11.544, reglamentada por el Decreto 16.115/33, se ajustó en un todo a las cláusulas segunda a sexta del Convenio de Washington, y es así que estableció un régimen de excepción y exclusión. En este sentido, la Ley 11.544, en su art. 1, excluye de las normas atinentes a la jornada a:

1. Los trabajos agrícolas y ganaderos; lo cual es compatible con la disposición del art. 2 LCT apart. c) y art. 40 de la Ley 26727, que prevé para estos una jornada de 8 h diarias o 44 h semanales como límite temporal.
2. Los trabajadores de casas particulares; lo que compatibiliza con el art. 2 LCT apart. b) y art. 14.1 apart a) que prevé para estos un límite de 8 h diarias o 48 h semanales; pudiendo establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las 9 h.
3. Los trabajadores que trabajen en establecimientos donde se es familiar del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal, y los compañeros de trabajo compartan dicho vínculo; cuya exclusión obedece a evitar, según Deveali (1972), “interferencias en el desenvolvimiento de empresas [...], dando prioridad a la potestad del jefe de familia y, consecuentemente, la creación de conflictos laborales entre estos y el resto del personal, que pudieran resentir la unidad y armonía familiar” (p. 57).

En estos supuestos, la exclusión del régimen implica la imposibilidad jurídica de aplicación del Régimen de Jornada General, por existir una norma especial que regula determinada actividad y categoría de trabajadores, o bien por la concurrencia de valores y fines jurídicos superiores que están por encima de cualquier prestación de servicios. La exclusión estatuida implica una marginalización normativa de la reglamentación general.

Sin perjuicio de lo dicho, la Ley 11544 también instituye un régimen de excepción, es decir, puede darse el caso de que, por razón de la índole de la actividad; el carácter del empleo del trabajador o circunstancias permanentes o transitorias que lo justifiquen, no se aplique el Régimen Reglamentario General de jornadas a casos puntuales:

1. Cuando se trate de directores y gerentes; respecto de los cuales pareciera que impera un criterio de racionalidad y equidad laboral, en cuanto Deveali (1972) ha sostenido que respecto a estos que “como consecuencia del poder de mando que le confiere su jerarquía [...] carecen de derecho a gozar del beneficio de la jornada legal de trabajo” (p. 59).
2. Cuando los trabajos se efectúen por equipos, donde la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las 8 h por día y de cuarenta y ocho semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un periodo de tres semanas a lo menos, no exceda de 8 h por día o de cuarenta y 8 h semanales. En el caso puntual, Deveali (1972) ha sostenido que “la naturaleza necesariamente continua de la actividad es el factor determinante de una mayor extensión de la jornada en su promedio [...] dado que su propia naturaleza no admite interrupción” (p. 69).

Resumiendo [...] El decreto reglamentario 16.115 del año 1933, en el art. 1º, inc. c), se refirió al “trabajo continuo”, efectuado por equipos, reglamentando en el art. 2º la distribución horaria para el funcionamiento de los equipos en el ciclo de tres semanas; [...] el primitivo decreto reglamentario del año 1930, en su art. 10, contempla el caso de trabajo por equipos, en tanto que los arts. 1º, inc. c), y 2º del decreto 16115/33 se refieren al trabajo continuo efectuado por equipos. (Deveali, 1972, p. 80)

3. En caso de accidente ocurrido, o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan solo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley. En el caso, Deveali (1972), nos explica que “resulta imprescindible la actividad del trabajador para prevenir o evitar consecuencias que podrían incidir directamente sobre la integridad física de las personas, instalaciones del establecimiento, originando perjuicios irreparables a terceros” (p. 94). En definitiva, encuentra fundamento en el deber de prestar auxilios extraordinarios por parte del trabajador. Ahora bien:

Se impone la obligación del empleador de comunicar inmediatamente el hecho a la autoridad de aplicación, bajo apercibimiento de incurrir en infracciones a la jornada legal, recaudo este que se explica por su simple enunciado, puesto que el control del organismo estatal equivale a una ponderación y apreciación de las circunstancias fácticas que hayan podido justificar la prolongación de la jornada, evitando, en su caso, que bajo pretexto de circunstancias que no revistan las características exigidas por la ley, se perjudique al trabajador, obligándolo a cumplir horarios de labor más allá de lo necesario e imprescindible. (Deveali, 1972, p. 94)

En definitiva, se contempla, por razones de solidaridad y colaboración, que excepcionalmente se preste horas extraordinarias, porque:

tampoco tenemos nada que decir en contra de estas horas, cuando para su realización hay un motivo, [...], pero, hay diferentes aspectos en torno de ellas que conviene señalar, para tratar de aliviar los males que su uso no racional puede producir [...] Se deben llevar a cabo, únicamente cuando sean precisas [...] avisando siempre a los trabajadores, de que se trata de una medida eventual con continuidad durante cierto tiempo, al término del cual se anularan. (Peña Baztán, 1977, pp. 542-543)

Tipos de jornada laboral

En doctrina, podemos encontrar variedad de criterios clasificatorios de la jornada laboral. A los fines de este trabajo, circunscribiremos nuestro estudio a solo tres criterios de clasificación¹⁹: 1) criterio de horario solar, por el cual la jornada puede ser diurna o nocturna; 2) criterio de la naturaleza del trabajo, por el cual la jornada puede ser salubre o insalubre²⁰; y 3) criterio subjetivo, en el que encontramos jornadas de adultos y de menores²¹. De esta manera, podemos decir que:

1. Jornada diurna y nocturna: ambas jornadas aluden a una porción de tiempo a lo largo del día. En tanto que la jornada diurna abarca el tiempo comprendido entre las 6 h y las 21 h del mismo día, la nocturna²² abarca el tiempo comprendido entre las 21 h de un día y las 6 h del día siguiente. La limitación temporal diaria de la jornada diurna es de 8 h diarias o 48 semanales; en tanto que la limitación temporal de la nocturna es de 7 h días o 42 h semanales.

19 Pero siempre orientado a su extensión temporal.

20 Interesando esta última en este criterio, por estar la jornada salubre prevista ya en el régimen general.

21 Interesando esta última en este criterio, por estar la jornada de adultos prevista ya en el régimen general.

22 Donde, asimismo, está vedada la contratación de menores de edad en la franja horaria que va de las 20 h de un día y las 6 h del siguiente; y, para el caso de trabajo fabril con turnos rotativos, la franja horaria comprendida es entre las 22 h de un día y las 6 h del siguiente (art. 190 LCT).

En ambos casos, se debe respetar el intervalo de 12 h entre el cese de una jornada y el inicio de otra, y el descanso semanal de 35 h. Las jornadas diurnas y nocturnas pueden alternarse, dando lugar a la llamada *jornada mixta*, en la cual 1 h de prestación nocturna equivale a 1:08 h de la diurna. Los 8 minutos excedentes, pueden descontarse de la jornada total o bien remunerarse como hora suplementaria.

2. Jornada salubre e insalubre: la jornada, por regla general, es salubre, a no ser que hubiere una declaración formal de insalubridad decretada por la autoridad que ejercite el Poder de Policía Laboral²³ (autoridad administrativa con fundamento en dictámenes médicos especializados) con sustento en un grave peligro a la salud psicofísica de los trabajadores, en especial en presencia de compresión del aire; aire viciado; emanaciones tóxicas; polvos tóxicos permanentes, etcétera. Esta jornada, en razón de la peligrosidad del ambiente de trabajo, debe ser reducida en su extensión²⁴, siendo esta, según el Decreto 16115/33 reglamentario de la Ley 11544, de 6 h diarias y 36 h semanales, pudiendo alternarse con prestación en ambientes salubres, en jornadas diarias que no podrán exceder de 8 h, siempre que la prestación en jornadas insalubre no exceda de 3 h. Si se excediera de esas 3 h, la jornada será considerada insalubre, y sufrirá la disminución de jornada sin afectación de salario.

Cuando se alternen jornadas salubres con insalubres, el Decreto 16115/33 ha establecido que 1 h de prestación en lugar insalubre equivale a una 1:33 h de jornada salubre, exceso que puede abonarse como hora suplementaria o ser descontada de la jornada total. Ahora bien, Grisolia (2005) ha considerado que dicha previsión normativa es errónea, por cuanto debiera equipararse a una 1:20 h por cada hora prestada en lugar insalubre, ejemplificando que:

si un dependiente tiene un horario de trabajo de 9 a 17 y trabaja en tareas insalubres durante las primeras 3 horas (de 9 a 12), estas 3 horas equivalen a 4 normales; por lo tanto, para completar el trabajo normal de 8 horas restarían 4 y el trabajador concluiría su jornada de trabajo a las 16. Es decir que en este caso trabaja en forma efectiva 7 horas, pero cobra como si hubiera trabajado 8. (p. 886)

- 23 Con anterioridad al dictado de la Ley 21.297, que reforma la LCT, existía un listado de actividades consideradas insalubres, el cual era elaborado por el Poder Ejecutivo Nacional. Dictada la Ley 21.297, desaparece dicho listado, debiendo la insalubridad ser declarada por el MTESS. Actualmente, el procedimiento para declarar la insalubridad se encuentra regulado por la Resolución 434/02 del MTESS, por la cual la declaración de insalubridad es dictada por las secretarías de trabajo provinciales. Ello, es cuestionado, por cuanto la Resolución 434/02 delega atribuciones de Nación en la Provincia, lo cual está vedado por el art. 75 inc. 12.
- 24 Asimismo, no pueden ser contratados menores o mujeres en este tipo de jornada (art. 176 LCT).

3. Jornada de adultos y menores: por regla general, la jornada de trabajo es de adultos, pero, excepcionalmente podrán contratarse menores que estén comprendidos entre los 16 a 18 años (art. 32 LCT). La jornada de los menores es la extensión temporal comprendida entre las 6 h y las 20 h del día. Esta jornada no puede exceder de 6 h diarias o 36 h semanales.

Fundamento y principios de la limitación temporal de la jornada

De la doctrina, podemos extraer una serie de principios y motivos que justifiquen la restricción temporal de la jornada de trabajo. En este sentido, podemos manifestar, partiendo de las ideas de Despontin, pero desde una óptica más integral, que existen tres principios que motivan la limitación del tiempo dedicado al trabajo y la disposición de la mano de obra en dicho proceso:

1. Vigilancia de labor: al erigirse el trabajador como un factor de producción fundamental, debe ser sometido a un control en la realización de su tarea velando por su incolumidad personal.
2. Adopción de la Concepción Renovadora de las CymAT: velar por la integridad del trabajador, lleva de suyo considerarlo desde los aspectos físico, social e intelectual, considerando al individuo en sus diversas fases, cuyo trato no puede separarse, lo que implica asumir una aptitud, por parte del empleador, coincidente con la concepción renovadora de las CymATS abordadas en el capítulo anterior.
3. Humanización de la valoración del trabajador: por el cual se debe adoptando una visión humanista del trabajador y no provocar su alienación. En este punto, al trabajador no debe medírsele, para su desempeño, como si se tratara de un ente semejante a la máquina.

Estos principios, son los que, en definitiva, sientan las bases para argumentar la conveniencia de la restricción de la labor, dando así origen a los fundamentos de dicho paradigma:

1. Fundamento ético cultural: sustentada en la idea de que el hombre no vive para trabajar, sino que trabaja para vivir. El trabajo es un espacio de tiempo delegado en miras de obtener un ingreso que permita subsistir, debiendo contar con tiempo suficiente para realizarse en otros aspectos de la vida. Exalta la necesidad del ocio para la realización personal.

2. Fundamento biológico: el trabajador no es una mercancía, materia prima o máquina, es un ser con una limitación: la fatiga. La necesidad de reponer energías es una consecuencia lógica de las limitaciones funcionales. Por lo cual, la limitación de la jornada posibilita el descanso.
3. Fundamento técnico: en afán de maximizar beneficios, los empleadores promueven la ampliación de las jornadas de trabajo. No obstante, las jornadas largas van en desmedro de la producción, ya que el resultado de esta es deficiente, o de menor calidad. A lo cual, se suma la posibilidad de la concurrencia de accidentes e infortunios laborales. Las jornadas largas agotan al hombre físicamente, y afectan su concentración y habilidades, por lo cual su limitación posibilita un trabajo eficiente y enriquecedor; y libre de riesgos psicofísicos para sí.
4. Fundamento económico: el lugar de trabajo es un espacio riesgoso. Pero lo es más cuando el sujeto encargado de intervenir en el proceso de trabajo compromete su seguridad, al ver afectadas sus condiciones psicofísicas de labor, como correlato de las jornadas largas. Las jornadas largas pueden derivar en accidentes o enfermedades, y ellas en ausentismos o incapacidades laborales, que en definitiva repercuten negativamente en el bolsillo del empleador.
5. Fundamento de distribución del ingreso: la limitación de la jornada ayuda a combatir el desempleo ya que, si una determinada actividad productiva exige una mayor cantidad de horas hombre que las permitidas, necesariamente se deberá contratar más trabajadores, posibilitando el aumento de la demanda de trabajo y la distribución consecuente del ingreso en mas trabajadores.
6. Fundamento social y familiar: la limitación de la jornada, posibilita la integración social, toda vez que contribuye a que el trabajador cuente con el tiempo suficiente para poder participar de actividades comunales, familiares, etcétera.
7. Fundamento histórico: responde a la tendencia de no trabajar ciertos días de la semana. Evoca a los llamados “Sábado Inglés” y “Domingo Francés”, que constituyen logros históricos de la lucha encarada por el movimiento obrero. Guarda su relación con ideas religiosas, e ideologías policitas reivindicadoras de derechos obreros.

CAPÍTULO III. LA AMPLIACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La demanda de horas hombre como causa de ampliación de la jornada

La mano de obra se une al capital en miras de producir bienes y servicios, que, introducidos en el mercado de consumo y suministro, por medio de la transacción, da origen a la remuneración de dicha inversión. Ahora, en este nexo colaborativo, el capital enfatiza su permanencia en el tiempo y su carácter escaso, en contraposición al gran número de mano de obra disponible, y a su productividad limitada en el tiempo. En este panorama, en afán por expresar cada dosis de trabajo, parecería lógico desde un paradigma que ve a la mano de obra como un insumo del proceso de producción, extender las horas de prestación, en un claro aprovechamiento del escaso poder negociador de la parte más desventajada. En este sentido:

El incremento del número de horas semanales que trabajan los hombres se debe principalmente a que han aumentado el pluriempleo y las horas extraordinarias. [...] Los americanos están trabajando más horas y este trabajo adicional está provocando una compresión del tiempo que pasan en el hogar. Schor cree que la disminución imprevista del ocio se debe en gran parte a las preferencias históricas de los empresarios por las semanas y los años laborales más largos. [...] los americanos han recibido una parte mayor del aumento de su productividad —de la producción por hora de trabajo— en forma de renta (más bienes de consumo). La cultura americana que gira en torno al consumo supuestamente ha colocado a los americanos en una rueda que gira sin avanzar: trabajan más horas, únicamente para encontrarse con que su calidad de vida empeora. (McConell y Brue, 1997, p. 70)

Esta tendencia es lo que, en definitiva, explica que aumente la demanda de horas de trabajo, en tanto que disminuye la demanda de mano de obra. Es decir, el empleador, en ánimos de mantener sus costos laborales no contrata, sino que trata, en lo más posible, de aprovechar cada gota de sudor de su fuerza productiva²⁵, valiéndose para ello de maniobras legales (como ser la asignación de horas

25 Fernández Madrid, ha dicho: “Así, [...] Japón [...] recurriendo a las horas extraordinarias para equilibrar las fluctuaciones que se producen en los negocios, llegando así a aumentar la duración del trabajo. [...] Con diferente sentido y fundamento, pero iguales efectos en el Reino Unido, la reducción de las horas de trabajo, manteniendo el nivel de salarios pagados, iría, en ausencia de mejoras de la productividad, en contra de los intereses de los trabajadores y podría dar por resultado costos mayores para el empleador y eventualmente restricciones en el número de empleos y se considera que antes de que pueda reanudarse la reducción a largo plazo de la duración del trabajo, es esencial que sea reanudado asimismo el crecimiento económico” (Fernández Madrid, 2007, p. 1558).

extraordinarias o solicitando auxilios extraordinarios) o ilegales (asignación de tareas adicionales que no corresponden a su categoría laboral; asignación de labores en horas de ocio; asignación de horas extraordinarias fuera de los casos legalmente permitidos o de los mínimos temporales reglamentados; etcétera), que apuntan a aumentar la jornada de trabajo en un marco legal que, en el primer caso lo justifica, y en el segundo caso, lo reprime, siempre y cuando, como es corriente, se transite con éxito un largo proceso judicial o administrativo. Es tal el ánimo de aventajarse en el uso de horas de trabajo, que se deriva en un abuso de las horas hombre, en cuanto que ni siquiera se respeta la correspondiente proporcionalidad salarial, por la creciente tendencia a pagar menos por más trabajo; o en el peor de los casos, siguiendo criterios marginalistas, a pagar el trabajo excedente con criterios de trabajo ordinario²⁶.

Las horas extraordinarias y auxilios extraordinarios

Como lo hemos expuesto en el capítulo anterior, la jornada de trabajo no puede exceder de 8 h diarias o 48 h semanales. Ahora bien, el marco normativo contempla excepciones: las horas extraordinarias y los auxilios extraordinarios²⁷. Como explica Carcavallo (1983), “el art. 4º, inc. b, de la ley 11544, lo mismo que el art. 6º del Convenio 1, las autoriza como medio para que las empresas puedan encarar las ‘demandas extraordinarias’ de trabajo [...]” (p. 68):

Afirma Sureda Graells que, si nos atuviéramos a los fundamentos que informan la limitación de la jornada de trabajo, habría que repeler, por contraria a ellos, toda idea de una prolongación, que únicamente puede aceptarse, como mal necesario, por razones de igual linaje que justificaran su existencia y previsión en la ley. A parte de esa convergencia, añadimos que por una especie de destilación —valga el término—, todos los problemas atinentes a la jornada y al descanso concluyen en la existencia o inexistencia de “horas extraordinarias”. (Carcavallo, 1983, pp. 68-69)

La ampliación de la jornada de trabajo obedece la imposición de horas extraordinarias, o bien al cumplimiento del deber de prestar auxilios extraordinarios al empleador. En efecto, el empleado está obligado a prestar servicios fuera del horario corriente, concretamente en caso de peligro; accidente ocurrido

26 Ver inferencias de pág. 36 y 39 del presente texto.

27 Podríamos decir que se trata de conceptos que guardan relación, y, en tal sentido, afirmar que los “servicios extraordinarios” son deberes impuestos al trabajador, en tanto que las “horas extraordinarias” es la manera en la cual dichos servicios se miden (en cuanto la limitación temporal) y valúan (en cuanto su coste). No obstante, son conceptos distintos, en cuanto la causa fuente es distinta, ya que, en tanto los servicios extraordinarios se requieran frente a circunstancias coyunturales de la economía, las horas extraordinarias obedecen a circunstancias excepcionales del giro comercial.

o inminente de fuerza mayor; y por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa (art. 203, LCT); o bien en casos de riesgo o peligro a bienes o personas de la empresa (art. 89, LCT).

A fin de determinar dicho deber de correspondencia, hay que juzgar la situación concreta con base en el criterio de colaboración en el logro de los fines de la empresa, lo que evidencia la exigencia de un grado de certeza en el requerimiento de tiempo de trabajo por parte del empleador, y no meras especulaciones sin base empírica.

Las horas extraordinarias pueden imponerse en el régimen de jornadas diurnas, nocturnas y mixtas, con la aclaración de que: 1) en todos los supuestos regirá la limitación horaria dispuesta por el Decreto 484/00, de 30 h mensuales y 200 anuales; 2) en las jornadas mixtas, las horas extraordinarias se computan en los 8 minutos de excedencia por cada hora nocturna prestada, si así se hubiera optado; 3) en la jornada nocturna, la octava y novena hora deben ser abonadas como horas extraordinarias equiparable a 1:08 h cada una de ellas. Se podrá trabajar una décima, pero en este último caso, la hora extraordinaria equivaldrá a 1 h.

Ahora bien, no se pueden prestar horas extraordinarias en el caso de jornada de menores (art. 190 LCT); insalubre (art. 200 LCT); contrato a tiempo parcial (art. 92 ter, 2., LCT); y jornada reducida (en razón de la finalidad de la norma que la instaura), no solo porque la ley así lo manda, sino por un imperativo que justifica el tipo de jornada.

Fuente de la ampliación de jornada

La ampliación de la jornada, mediante horas extraordinarias o auxilios extraordinarios, puede tener su origen en el acuerdo de partes o en el ejercicio de la facultad de dirección, para lo cual es menester analizar cada circunstancia en particular.

En principio, diremos que toda extensión de la jornada de trabajo debe deliberarse con los trabajadores, o bien con sus organizaciones profesionales, a fin de analizar sus eventuales consecuencias o ponderar su racionalidad no pudiendo, con base en lo establecido por el Decreto 484/00 exceder de 30 h en un mes y de 200 h en el año por persona ocupada.

Esta ampliación de la jornada es compensada monetariamente tomando como base de cálculo el salario habitual, correspondiendo por cada hora suplementaria un incremento salarial del 50% en días hábiles y del 100% en los días sábados después de las 13 h, domingos y feriados (art. 201 LCT).

Ahora bien, esta ampliación de jornada también puede obedecer al ejercicio de la facultad de dirección derivada del art. 64 de la LCT, la que deberá ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador (art. 65 LCT). Ello supone ordenar las tareas que estime conveniente dentro de los límites dados por la buena fe y la autonomía de la voluntad en la forma y medida de su realización. No obstante, esta facultad no es absoluta, ya que su imperio obedece a las necesidades propias de la tarea: facilitar el desarrollo de la actividad preservando los derechos personales y patrimoniales del trabajador. Esta función, que confiere la facultad de dirección, debe compatibilizarse con la persona y los derechos de los distintos miembros de la comunidad y, en especial, los del trabajador cuya dignidad moral, así como sus derechos patrimoniales, no pueden ser violados. Por lo tanto, el ejercicio de esa atribución no puede ser despótica, sino funcional.

En todo caso, la imposición de horas extraordinarias, o los auxilios extraordinarios, deben sustentarse objetivamente en situaciones críticas que no acepten dilación en su atención, como ser de peligro, accidente ocurrido o inminente, fuerza mayor; por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, o por riesgo o peligro a bienes o personas de la empresa, ya que cualquier demora pudiera comprometer los fines de la empresa a los cuales, por deber de colaboración el trabajador no puede ignorar.

Cuando el empleador haga uso de la facultad de dirigir para modificar el horario de trabajo, estaremos en presencia del ejercicio del *ius variandi*, porque, en definitiva, toda adición de horas extraordinarias debe ser temporal, con independencia de que en la realidad adquieran carácter permanente en espaldas a la ley.

Iniciado el proceso de producción, o estando el mismo en curso, la norma habilita al empleador a introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo (art. 66, LCT²⁸) para asegurar el funcionamiento eficiente de la empresa. En tal sentido, todo trabajador pone su capacidad laboral a disposición del empleador, para que la use de la manera, en el tiempo, modo y condiciones que más convengan para el cumplimiento de la finalidad que motivó la relación de trabajo.

No se puede negar que la comunidad laboral constituye una realidad dinámica, ya que la misma está condicionada a los requerimientos del mercado consumidor, del productor de los insumos, así como las modificaciones constantes que introduce el avance tecnológico, que imponen cambios constantes en la marcha de la actividad

28 “Art. 66 LCT: El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador”.

organizativa. Asimismo, factores internos como las ausencias provocadas por razones de carácter biológico, patológico o social de los mismos dependientes es lo que muchas veces moviliza a la modificación de las condiciones de trabajo pactadas. Es entendible, por ende, que la finalidad para la cual se contrató a un empleado no admita la posibilidad de su mantenimiento en forma absoluta en una función determinada en la medida en que el cambio esté fundamentado a alguno de estos factores mencionados.

Esta es una consecuencia de la facultad de dirección, la cual habilita, dentro de determinados límites, a disponer de las condiciones de trabajo con base en las exigencias de la producción, debiendo hacerlo con racionalidad. Si bien es cierto que no se pueden modificar sustancialmente las condiciones de la relación de trabajo, no es menos cierto que se admiten cambios accidentales razonables, siempre que ello no cause perjuicio material o moral al trabajador (art. 66, LCT). Estas modificaciones pueden apuntar a la tarea, al lugar de prestación o al tiempo de realización de la tarea. En lo que refiere a la tarea a prestar, se ha aceptado que, con carácter temporal y eventual, se pueden redefinir los puestos de trabajo correspondientes a las categorías vigentes fomentando de esta manera una suerte de polifuncionalidad. En tanto que cuando hablamos de la modificación del lugar de prestación de tareas no resulta de difícil aceptación la idea de distribución de personal en sectores de la misma organización²⁹. Respecto de los cambios en la jornada de trabajo debemos entender que, más allá de que el empleador tenga la facultad de diagramar los horarios de trabajo, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos, ello debe hacerse dentro de los límites propios de lo pactado al efecto. Entre las diferentes posibilidades que se presentan hay que distinguir como extremos las modificaciones de corta significación y las de turno. En cada caso, hay que considerar a qué razón responde la exigencia de cambio: 1) decisión del empleador; 2) motivos de orden técnico, o 3) disposiciones del poder público. Hay asimilación doctrinal y jurisprudencial respecto a que la modificación del horario de trabajo no es factible por decisión unilateral del empleador, ya que ello puede acarrear al trabajador consecuencias por la alteración de los horarios familiares o al cumplimiento de otras obligaciones. En cambio, se han admitido las modificaciones de horario que obedecen a motivos técnicos o por disposición de autoridad de aplicación, en las que hay que atender al caso concreto, evaluar la racionalidad de la medida³⁰,

29 Es un tanto resistida la idea de distribución espacial fuera del radio del lugar de prestación inicialmente convenido, y más aún cuando la distribución geográfica se extiende a kilómetros de este. En tales situaciones, los adicionales por nueva radicación parecieran ser la solución más sencilla para no caer en arbitrariedades.

30 En primer lugar, si la modificación se debe a una causa justificada está en juego el interés del propio grupo, por lo cual el motivo que alegue el trabajador habrá de ser consistente. Cabe tener en cuenta que no siempre podrá exigirse un grave sacrificio en función de las ventajas del grupo, como sería el de no poder almorzar o cenar con los suyos, no seguir un curso escolar o tener que renunciar a otro empleo que tuviera.

las eventuales consecuencias personales y laborales, y evitar la afección de la salud del trabajador.

El *ius variandi* debe ejercerse en forma tal que las modificaciones que se introduzcan no alteren modalidades esenciales del contrato y no causen perjuicio material ni moral al trabajador (art. 66 LCT). Este último, no solo debe ser valorado en sentido económico, sino desde el punto de vista de todas las afecciones propias del hombre (vida de familia, su derecho al descanso, etcétera)³¹, y al contexto que motivara dicho ejercicio. Es por ello, que, además de las alteraciones de las condiciones de trabajo admitidas en virtud del *ius variandi*, se admite, normativamente, la imposición de horas extraordinarias con base en la obligación del trabajador de colaborar y ser solidario con la organización de la que forma parte en el proceso productivo³² frente a determinadas circunstancias que lo ameriten.

Explicación socioeconómica de la ampliación de jornada

¿Cuál es la razón por la cual existe una tendencia a la ampliación de las horas de trabajo? La explicación se la encuentra en la teoría marxista.

Los medios de producción (el capital constante), considerados desde el punto de vista del proceso de acumulación del capital, solo tienen como objetivo absorber con cada dosis de trabajo una cantidad proporcional de trabajo excedente (plusvalor). Pero ¿qué sucede cuando los medios de producción están inmóviles? En dicha situación, el capitalista sufre una pérdida de plusvalor. En efecto, cuando ello ocurre se produce un desembolso ocioso del capital para hacer reanudar el trabajo.

Marx (1973) nos plantea que, prolongando la jornada de trabajo por encima de los límites del día natural, hasta invadir la noche, no se consigue más que un paliativo a la ambición desenfrenada de ganancia del capitalista, ya que el capitalista necesita imperiosamente que su empresa esté en perpetuo movimiento, que sus trabajadores trabajen incansablemente, de manera ininterrumpida, para permitirle incrementar indefinidamente sus ganancias.

Hace, por ende, a la esencia del capitalismo la necesidad y la ambición de absorber trabajo durante las 24 h del día. Y es que “los capitalistas se esfuerzan siempre y en todas partes por reducir las condiciones materiales y culturales de vida

31 Su ejercicio irrazonable solo da derecho al empleado a considerarse en situación de despido indirecto.

32 Este requerimiento, en la emergencia, de un plus, no integra el campo de acción del empleador para alterar las condiciones, sino que responde a exigencias de la empresa misma, planteadas por circunstancias ajenas a la voluntad de aquel. Podría decirse que tiene su origen en el deber de conservar la fuente de trabajo propia y la del grupo.

del obrero al nivel más bajo” (Guevara, 2006, p. 67). Ahora bien, como resulta humanamente imposible que los obreros que comenzaron a trabajar a las 6 de la mañana, por ejemplo, permanezcan en el lugar de trabajo hasta las 6 de la mañana del día siguiente, trabajando y trabajando, el sistema de producción capitalista puso en práctica el sistema de relevos. Sin perjuicio de ello, Marx (1973) nos rememora los pasajes trágicos de la historia, mencionando los casos de los altos hornos, las forjas, los talleres de laminación, etcétera, de Inglaterra, Gales y Escocia, en donde el proceso de trabajo abarcaba las 24 h de todos los días de la semana. La duración ininterrumpida del proceso de producción durante las 24 h del día acarrea severos daños a los trabajadores, en su mayoría jóvenes que oscilaban entre los 7 y 15 años³³. En tal sentido, Vallejos (2010) ha dicho:

Los capitalistas intentaban obtener las utilidades máximas a base de hacer trabajar al obrero el mayor número de horas posible, en jornadas de catorce y dieciséis horas diarias, sin descanso, sin vacaciones. No solamente explotaban a los adultos, se hacía trabajar a los niños desde los ocho años en adelante, en fábricas con jornadas agotadoras, en condiciones de una gran insalubridad, a cambio de salarios de miseria. (p. 63)

De esta forma el capitalista obtiene dos beneficios: 1) plusvalía por la absorción del trabajo humano; y 2) la eliminación de la rapiña, el vandalismo y los “vagabundos³⁴” en la idea de que, al estar los jóvenes trabajando en horas nocturnas, de día dormirían y no jugarían o armarían desorden.

Lo interesante es que esta política de extensión de la jornada de trabajo se evidencia en la actualidad, donde se acrecienta la demanda de horas de trabajo en forma ilegal. Resulta por demás curioso, y preocupante, que las patronales naturalicen el pensamiento de que para llegar a un “salario digno” es necesario un esfuerzo “extra” por parte del trabajador. En definitiva, la ampliación de la jornada es un mecanismo de explotación encubierto bajo la figura de horas suplementarias o extraordinarias.

33 Sin irnos tan lejos, Bayer nos presenta un fragmento de la historia argentina: “No exagera Borrero cuando en La Patagonia trágica calcula que a un trabajador de la ‘Swift’ que ha cumplido hasta jornadas de 15 horas y media (trabajo absolutamente insalubre, por supuesto) le quedan, en un mes entero de servicios—332 horas— nada más que 28,50 pesos. Ni hablar de lo que le sucedía, además, al obrero que protestaba: lo echaban y lo dejaban abandonado allí, en Gallegos, o en San Julián y después, que se fuera a quejar: el contrato estaba firmado” (Bayer, 2009, p. 83).

34 Así, Bauman nos dice: “Se pensaba que la ética del trabajo mataría dos pájaros de un tiro. Resolvería la demanda laboral de la industria naciente y se desprendería de una de las irritantes molestias con que iba a toparse la sociedad postindustrial: atender las necesidades de quienes, por una razón u otra, no se adaptaban a los cambios y resultaban incapaces de ganarse la vida en las nuevas condiciones. Porque no todos podían ser empujados a la rutina del trabajo en la fábrica [...] si se les hace la vida imposible, necesariamente se reducirá el número de mendigos” (Bauman, 1999, pp. 26- 27).

La ganancia tiene su origen en el trabajo excedente que realizan los trabajadores y que es apropiado gratuitamente por los capitalistas (dicho excedente se denomina *plusvalía*). Cuando el capitalista paga un salario para comprar fuerza de trabajo, pretenderá que ese trabajo que pone en movimiento produzca el excedente máximo posible. El mecanismo más antiguo que el capital conoce para lograr este objetivo está dado por la extensión de la jornada laboral. Cuando se aumenta la jornada laboral, se incrementa el trabajo excedente. A este tipo de aumento de la plusvalía Marx (1973) lo denomina *plusvalía absoluta*. Así sucede cuando la jornada de trabajo se eleva por encima de las 8 h; pero más aún en las mismas 8 h, cuando las condiciones de trabajo son desfavorables.

Si consideramos, ejemplificativamente, que el tiempo de trabajo socialmente necesario para cubrir el valor de la fuerza de trabajo es de 4 h, ahora el capitalista, haciendo trabajar al obrero 4 h más, se apropia del producto de 8 h de trabajo excedente en lugar de las 4 h que se apropiaba antes. Lo mismo sucede si la ley dice que se debe trabajar 8 h, y se nos adicionan 1, 2, 3 o más h³⁵, e incluso por más que se remunere a valor mayor de la hora de trabajo ordinaria.

No hay que dejarse fascinar por los altisonantes tantos por cientos en el tipo de salario, sino preguntar siempre cuál era la cuantía primitiva del jornal. Si partimos del salario básico de convenio, vemos que la patronal alegara que, para percibir un salario acorde al valor de la fuerza de trabajo, un obrero debe trabajar mucho más que 8 h diarias; por lo cual esta extensión de la jornada de trabajo, disfrazada bajo las “horas adicionales”, constituye un claro ejemplo de mayor explotación, es decir, mayor extracción de plusvalía absoluta.

La extensión de la jornada de trabajo encuentra un límite en la capacidad física del trabajador (su posibilidad de sostenerse en pie); pero el empresario siempre intentará por todos los medios extender la jornada, sin prestar atención a los riesgos, ni preocuparse de que los trabajadores se desgasten el doble o más, haciendo en un año el trabajo de dos.

La historia de la industria moderna, como nos enseña Marx, demuestra que, al capital, si no se le pone un freno, se esmerará por reducir a toda la clase obrera a este nivel de la más baja degradación.

Entonces, vemos cómo la ampliación de la jornada obedece a un criterio utilitarista, en atención a que se pretende la “maximización de beneficios” y en atención al coste de dicha extensión de la jornada laboral, el cual procuran que sea lo más bajo posible. Este criterio marginalista acentúa la confiscación del trabajo y la

35 Ahora bien, si la ley no solo prevé la posibilidad de 3 h adicionales y que estas se abonen a un 50% de recargo, estamos ante otro problema: la inconstitucionalidad de la norma (tema que excede este trabajo).

cosificación del trabajador atento a que ¿cómo medir la hora de ocio que es privada al trabajador? Ya que, 1) las horas de ocio no son horas de labor, por lo cual no pueden cuantificarse en términos de horas de trabajo³⁶; 2) según la LCT, las horas de ocio son de menor valor que una hora laboral común³⁷, con lo cual se infiere que se menosprecia el derecho del trabajador de realizarse en la vida.

En tal sentido, es valedero lo planteado por Rieznik (2007):

el trabajo no es la vida, no es la integración con otros y con la naturaleza para hacer la propia vida, sino que es un medio. Es un medio para vivir, y un medio podrido para vivir. Es el que corresponde a la sociedad mercantil, donde uno vende su capacidad de trabajo a otro, durante cierto tiempo, para que el la use, en la misma medida en que el hombre pierde el control de su propio trabajo. (p. 58)

CAPÍTULO IV. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Consecuencias de la privación del ocio

La configuración y duración de la tarea, por lo expuesto en los capítulos anteriores, condiciona las horas que el trabajador puede destinar al ocio. Ahora, ¿qué debemos entender por ocio? Para precisar el sentido y alcance de la expresión “ocio” es menester, en primera instancia, dividir en categorías el tiempo total del ser humano en: 1) tiempo no disponible: el que el trabajador destina al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al empleo; 2) tiempo de reposo: el que la persona destina al descanso y reposición de energía; 3) tiempo libre: fracción de las 24 h del día que restan tras no considerar los ítems 1 y 2. El ocio es, por ello, ese tiempo libre, o bien, la gestión de actividades escogidas libremente con el fin de disfrutar, descansar, o sentirse realizado³⁸. En este orden, Cuenca (1999) ha dicho:

- 36 Cuando se aplican horas extraordinarias, el pago de estas se abona con recargo del 50 o 100%; no obstante, dichos montos son los precios de mercado de la hora de labor, pero en la hora extraordinaria solo se paga una hora más de labor, pero no una hora de ocio privada de goce, porque si bien el ocio es un derecho, no está cuantificado. Y por más que se quisiera cuantificar, ¿cuál sería el criterio para estimar el valor que cada persona puede asignar a una hora de ocio?
- 37 Porque las horas de ocio no se pagan, lo que se paga es la puesta a disposición de la fuerza de trabajo en la jornada legal.
- 38 Aristóteles, en su *Ética*, considera que “la felicidad radica en el ocio, pues trabajamos para tener ocio y hacemos la guerra para tener paz” (Aristóteles, 2007, p. 219). Ahora bien, en su *Política*, sostiene que “el ocio, en cambio, parece contener en sí mismo el placer, la felicidad y la vida dichosa. Pero esto no pertenece a los que trabajan sino a los que disfrutan del ocio, ya que el que trabaja lo hace con vistas a un fin que no posee, mientras que la felicidad es un fin, la cual, a juicio de todos los hombres, no va acompañada de dolor, sino de placer” (Aristóteles, 2007, p. 322).

Cuando hablo de ocio no me refiero a la mera diversión, al consumo material, el ocio pasivo o la simple utilización del tiempo libre. Aludo a un concepto de ocio abierto a cualquier perspectiva presente y futura, pero al mismo tiempo, entendido como marco de desarrollo humano y dentro de un compromiso social. (p. 19)

Es decir, ocio es la porción de tiempo con la que se goza a partir de la limitación de la jornada laboral.

Nuestra sociedad, en donde económicamente predomina el sector servicio, sea prestando una labor o comercializando productos que no se producen, y se fomenta el consumismo; en donde la crisis económica y el acceso a la educación pareciera ser la puerta, no solo al ascenso social, sino a la idea de que la profesionalización asegura un bienestar socioeconómico; en donde los medios de comunicación integran tendencias, el ocio se ve como un fenómeno necesario de la vida de las personas, ya que gracias al tiempo libre uno puede estudiar, esparcirse, consumir, interactuar, etcétera, en fin, ser un verdadero ser social. Por ello, Dumazedier (1974), afirma que el ocio:

es un conjunto de ocupaciones a las cuales el individuo puede entregarse libremente, sea para descansar, para divertirse o para desarrollar su información o formación desinteresada, su participación social voluntaria o su libre capacidad creadora, después de haber cumplido sus obligaciones profesionales, familiares y sociales. (p. 93)

Y ello, por cuanto, según explica López Franco (1993):

El desarrollo personal exige no sólo dar respuesta a esas necesidades que están ahí en todas las etapas de la vida, aunque sea diferente el modo de salirles al paso, sino que exige también salir al encuentro del potencial que cada uno posee y el ocio puede ser despertador de las potencialidades que cada hombre o mujer en cualquier etapa de su desarrollo escolar, profesional o personal, lleva dentro. (p. 79)

El ocio, concebido como un valor fundamental del ser humano, es, desde la sociedad de consumo, una herramienta para asegurar la distribución del ingreso y la acumulación de capital³⁹; pero también, desde la Declaración

39 En tal sentido lo afirmó Alegre y Torres (2010), al expresar que las reformas económicas y sociales producidas por el paso del capitalismo industrial al tardío, o neoliberal, fueron acompañadas por modificaciones en el ámbito laboral; entre las que se encontraba la visión de aquello que define a un individuo, que, en primer lugar, son sus posibilidades y hábitos de consumo. En estos términos, el trabajo pasa a ser un medio necesario para ingresar al mundo del consumo, mas ya no, como antes, un ámbito de desarrollo de cualidades personales, éticas o culturales. El trabajo pasa a ser un intermediario entre el deseo de consumo y la concreción del deseo (2010).

de los Derechos Humanos de 1948, la exaltación de la dignidad del ser humano por medio del reconocimiento formal del derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a la limitación del tiempo de trabajo. Es un derecho que el mercado asignó, y que paradigmáticamente, con el tiempo, pretendió erradicar. Constituye un derecho inalienable, que ninguna persona está dispuesta a abandonar desde su conciencia, sin perjuicio de que por necesidad muchas veces se vean coaccionadas a dejarlo de lado acarreando perjuicios a su salud.

El ocio es un recurso importante para el desarrollo personal, social y económico constituyendo un indicador de la calidad de vida. Es una fuente de salud y de prevención de enfermedades, aliviando la insatisfacción, el estrés, el aburrimiento, la falta de actividad física, la falta de creatividad y la alienación.

Siguiendo a Cuenca (2000), el ocio debiera ser una vivencia integral relacionada con el sentido de la vida y los valores de cada uno y coherente con ellos, una experiencia de recreación, que crea ámbitos de encuentro o desencuentro, lo cual no puede concretarse en aquellas situaciones donde el tiempo libre se ve extremadamente reducido por el incremento de las horas de trabajo en orden a lo ya expresados en el capítulo anterior.

Ahora bien, si la balanza entre el ocio y el trabajo declina a favor de este último, se priva doblemente de tiempo de ocio. Es simple, el aumento de las horas de trabajo genera más fatiga. Cuando uno trabaja más, se priva de hora de ocio, pero asimismo se adiciona horas de ocio inutilizadas, por aumento de horas de sueño. Aquí se visualiza la confiscación del valor trabajo. Si se aplican horas extraordinarias, se paga un incremento salarial, supuestamente orientado a compensar la hora de ocio arrebatada, pero: 1) se pagan horas de uso de la fuerza de trabajo, aunque no horas de sueño adicionales que, por efecto necesario, reducen más aún las horas de ocio; 2) se pagan horas de ocio como si fueran horas de trabajo, pero las horas de ocio no pueden medirse en términos de horas de trabajo, porque es la fracción de tiempo que uno valora, y muchas veces no pueden ser monetizadas por su significación personal o social. Desde otra perspectiva, si hay aumento de las horas de sueño, estando inmóviles las horas de trabajo, disminuyen las horas de ocio, pero es menos perjudicial que la adición de horas de trabajo atento a que un aumento de las horas de trabajo no solo reduce las horas de ocio, sino que tiende a suprimirlas, ya que al prestar más trabajo uno está más agotado y, por consiguiente, debe incrementar las horas de descanso.

En definitiva, las consecuencias derivadas de la privación del ocio constituyen el principal argumento en contra de aquellos que promueven, legal o ilegalmente, la ampliación de la jornada. De ello, que el fundamento de por qué el legislador ha

decidido limitar la jornada de trabajo obedece a razones sanitarias, humanitarias e históricas. En palabras de Carcavallo (1983):

Pozo recordó en su tratado que fue uno de los puntos nucleares de la lucha de las clases trabajadoras del siglo pasado y señaló que la limitación de las horas de labor se funda, no solo en razones de orden ético —humanización de las condiciones de trabajo—, sino también a razones de orden social —conservación de la salud de quienes trabajan— y en razones económicas —obtener la mayor capacidad de producción del individuo, sin que experimente el agotamiento de prolongada jornada, concluyendo con la cita de una gráfica frase de De Litala: la lucha por la disminución del horario, es la lucha humana por la vida y la lucha por una vida humana. (p. 3)

Es por ello que, desde el siglo XIX, se abogó por la distribución equitativa de las horas del día en 8 h de trabajo, 8 h de descanso y 8 h de ocio. No obstante, con el advenimiento el siglo XX y la crisis del trabajo, es necesario volver a ver la extensión de la jornada del trabajo, abogando por su reducción.

La crisis del trabajo

Los diferentes sucesos del mundo laboral que se han ido desencadenado a lo largo de los años han puesto en evidencia que el trabajo se encuentra atravesando un periodo crítico o de crisis, tanto por las transformaciones en los órdenes económico, cultural, legal, etcétera, como también por una revisión de los fundamentos que permitían tener por ciertas algunas consideraciones en torno a la idea del trabajo forjadas a mediados del siglo XX.

Cuando nos referimos a “crisis”, aludimos a una culminación y un nuevo comienzo. La crisis es la muerte de una hegemonía y la consecuente promotora de la instauración de otra. Etimológicamente, el vocablo deriva del latín *crisis* y del griego *κρίσις* (*krisis*) e implica una coyuntura de cambios en algún aspecto de la realidad organizada en forma inestable. La crisis es un estado de quiebre de lo hasta el momento aceptado como válido, y es consecuencia de una revolución del pensamiento. Toda crisis consecuentemente envuelve un dilema, al confrontar dos extremos, por lo que su gestación culmina con la instauración definitiva de un extremo en disyuntiva. Cuando hablamos de la crisis de un fenómeno, como ser el trabajo, aludimos a la ruptura de determinado orden estatuido como válido, y ello no obedece al mero cambio del fenómeno, sino al cambio de tendencia ideológica que tras dicho fenómeno podemos visualizar. En este sentido, la crisis del trabajo, implica un cuestionamiento a las bases ideológicas que legitiman este en un tiempo dado, considerando al trabajo como fenómeno y no como mera actividad, en cada una de sus variables, pero particularmente

en la incidencia de la jornada de trabajo. Al instaurarse esta crisis, no solo se ataca la visión del fenómeno arraigada, sino toda la estructura institucional que pretende convalidarla, que si bien puede no variar en cuanto a estructura funcional sí puede generar un cambio operacional. El proceso por el cual los paradigmas se van cambiando, regenerando o criticando es una manifestación inequívoca de la crisis de una visión. En orden a lo dicho, es entendible que la noción de *crisis* no puede integrarse con criterio permanente a una realidad que pretenda cierta unidad y continuidad, y ello por cuanto los fenómenos humanos han sido concebidos como una realidad sometida constantemente a revisión y, consecuentemente, a una constante adecuación a nuevos paradigmas, siendo necesaria una comprensibilidad adaptable. En este punto, resulta acertado lo expresado por Alegre y Torres (2010):

la dinámica que ha adquirido el mundo laboral en las últimas décadas es el reflejo de una notoria transformación y, a la vez, de una profunda crisis. Y está claro que es una crisis tanto fáctica como teórica: afecta a cómo se realiza y organiza el trabajo y, asimismo, a cómo se lo entiende y valora. (pp. 260-261)

La creencia industrialista que inspiraba a la sociedad en la primera mitad del siglo XX, que prometía eliminar la injusticia social, terminar con la escasez y promover la expansión económica, poco a poco, y en ciertas geografías abruptamente, fue revelada como lo que era en sí: una fantasía para crédulos, frente a los procesos de acumulación de capital, que en la curva de ganancias, propuesta por Marx en su tiempo, auguraba un declive de la expansión económica, a la par que, inversamente, evidenciaba un aumento del desempleo, la pobreza y la marginalidad. Aquel modelo “ejemplar” había encontrado obstáculos insalvables para continuar con su curva productiva ascendente y, poco a poco, se mostró ineficaz para que los avances del sistema productivo fueran acompañados de avances similares en el sistema distributivo: se reveló la fragilidad del sistema liberal. Ante lo cual, en miras de sobrevivir:

las empresas incrementan la producción con menor mano de obra [...] presionan para reducir sus cargas sociales y aportes impositivos y provocan una flexibilización interna y externa en las organizaciones laborales. Flexibilización interna, por la permanente rotación, polifuncionalidad y prácticas y objetivos cambiantes que caracterizan la vida de los empleados dentro de la gestión posfordista; y flexibilización externa, por el notorio aumento de la movilidad en el mercado laboral ante el crecimiento de los niveles de desempleo y el retroceso de los derechos laborales en las diferentes organizaciones, que conduce a que los trabajadores se vean obligados cambiar de empleos y/o aceptar peores salarios y condiciones de trabajo. (Alegre y Torres, 2010, pp. 263-264)

En este panorama desalentador, la jornada de trabajo debe ser reanalizada en su extensión, al constituir cada hora de trabajo, en el contexto económico actual, una carga en lugar de un medio para su realización, toda vez que las remuneraciones de dichas horas de trabajo no constituyen una justa distribución del ingreso, porque este ingreso no es suficiente para acceder a bienes y servicios indispensables o en cuantía necesaria. Es por ello que la creencia de que trabajando más horas se obtendrá un mayor ingreso para acceder al consumo constituye un absurdo, ya que no toma en consideración las limitaciones humanas, y la racionalidad de la prestación. Dicha creencia pretende consolidar a la ampliación de jornada como un mecanismo de solución de problemas macroeconómicos, cuando ello solo los acrecentaría. Y es que la pobreza no se vence aumentando la jornada de trabajo, porque, no solo el ingreso no basta para vencer el difícil acceso al producto, sino que incluso impide la incorporación de mano de obra al mercado de trabajo, acrecentando el desempleo. En este punto, “una política de reducción y flexibilización de la jornada de trabajo es la única estrategia en alguna medida exitosa que todavía puede considerarse para la lucha contra el creciente desempleo masivo” (Gorz, 1997, p. 99). En igual sentido, la creencia de que la productividad es la relación proporcional del tiempo destinado a la producción resulta por demás descarada para excusarse en la no contratación de trabajadores por extensión de jornadas que supuestamente disminuyen el coste al empresario.

Caen en profundo error quienes piensan que, a mayor jornada, mayor productividad. El organismo humano, sea en función intelectual o en función física, tiene un límite de rendimiento uniforme y normal, que no genera consecuencia alguna cuando las energías gastadas se compensan con un descanso reparador. Sobrepasan ese límite, restando horas al descanso, es lo que se convierte en nocivo, y entonces el trabajo resulta antieconómico. (Deveali, 1972, p. 15)

Solución a la crisis fáctica

La crisis fáctica del trabajo gira en torno a cómo se realiza y organiza el trabajo. En este panorama, se critica la ampliación de la jornada, por ser fuente de riesgos psicofísicos a la par que causa de grandes problemas socioeconómicos, como puede ser el desempleo, la mala distribución del ingreso y el crecimiento de la pobreza:

las jornadas excesivas agotan a la clase trabajadora y provocan un verdadero “despilfarro del material humano, sin beneficio para la producción”. La reducción o limitación de la jornada puede configurar para el trabajador, en algunos casos, “una forma indirecta de rebaja salarial”, pero, en otros, se ha demostrado que en las jornadas relativamente cortas la producción “es mayor y de mejor calidad”. La reducción de la jornada laboral permite

el aumento de turnos y, con ello, al intensificarse el trabajo por el obrero en menor tiempo, se logra una mayor producción. También origina una disminución del tiempo que permanece el trabajador en los lugares de trabajo, circunstancia que en estas épocas el trabajador valora aún más, en virtud de que puede disponer de mayor tiempo libre para sí mismo, su familia y la colectividad. (Lastra Lastra, 1997, p. 426)

Los estudios de Palacios concluyeron que las jornadas de trabajo excesivas y los descansos insuficientes repercuten en el trabajador, fatigándolo, entristeciéndolo, exaltándolo y embruteciéndolo. Provocan un desequilibrio entre su espíritu y su cuerpo. Las observaciones que realizó en los gabinetes psicotécnicos revelaron que: inicialmente ocurre el aumento de los índices respiratorios, cardiacos y de tensión, surgiendo después un surménage o agotamiento fisicoquímico; luego, como consecuencia de exigir al organismo un mayor esfuerzo que el normal, desgasta sus energías más allá de lo tolerable. La ciencia ha instituido reglas que determinan la duración de la jornada de trabajo, porque en ello va proporcionalmente calculado el tiempo necesario requerido para la reposición de energías. Por eso, el exceso en la jornada atenta contra la salud del trabajador (Deveali, 1972)⁴⁰.

A esto viene de suyo que el empresariado, con miras a maximizar sus beneficios, pretenden reducir sus costos laborales, para lo cual pretenden no contratar mano de obra, valiéndose de la extensión de la jornada, sin considerar que dicha ampliación no cumple mínimamente con sus expectativas de rendimiento económico prolongado en el tiempo, ya que “el trabajo prolongado —afirma Despontin— conduce al acabamiento y a la fatiga, lo que significa, en definitiva, que el obrero se anula y desaparece como ente productivo y de provecho” (Deveali, 1972, p. 15). En definitiva, el empresario no cumple con su cometido, sino que contribuye al desempleo a la falta de ingreso, a la disminución de sus ventas, y al aumento del precio final de consumo, para recuperación de inversión, o, en una pérdida latente, ante la imposibilidad de la comunicad de acceder a este.

Para superar esta crisis, se propone la reducción de la cantidad de horas de trabajo totales en la vida de cada individuo, lo que podría darse con una reducción de horas diarias, mensuales, o anuales, generando un aumento en la demanda de trabajo; redistribuir el empleo existente y las horas de ocio entre toda la población.

40 En idéntico sentido, Peña Baztán (1977) ha dicho que “está científicamente demostrado por enjundiosos trabajos de investigación realizados por Mosso, en Italia, Pettenkofer en Alemania y Yoteyco en Bélgica y por Palacios, entre nosotros, que el exceso de la jornada de trabajo incide sobre el rendimiento, disminuyéndolo a medida que aquélla se prolonga. Pero aparte de repercutir sobre el costo de producción, incide, además, en la salud del obrero, en su aspecto biológico, moral y cultural, provocando un grave problema de trascendencia social” (Pérez, 1983, p. 127).

Siempre teniendo en consideración que el derecho de trabajo, si bien no crea trabajo, con la modulación de la jornada propicia su distribución.

La disminución de la jornada de trabajo, y consecuente redistribución de las horas de trabajo, mediante la contratación, lograría detener y revertir el avance del desempleo y de la brecha social que este produce. A la par de esto, se contrarrestarían los efectos negativos del trabajo, tanto para el trabajador⁴¹ como para el empleador. Como expresa Deveali (1972):

Las estadísticas demuestran, aunque resulte paradójico, que la jornada corta es la de mayor productividad, no solo en cantidad, sino también en calidad de trabajo. Cabe destacar, desde otro ángulo, la influencia que ejerce la limitación de la jornada en el aspecto económico, si es que se tiene presente que la salud del trabajador, lograda sobre la base de una jornada razonable, impide el ausentismo, que también se evita proporcionando mayor tiempo disponible para ocuparse de sus asuntos personales y los de su familia. (p. 15)

Por ello, es que se propicia la reducción de la jornada de trabajo, para lo cual se han perfilado una serie de propuestas:

1. Reducir la cantidad de horas diarias trabajadas: con la cual se augura una reducción del número de horas de trabajo diarias que legalmente constituye la jornada de trabajo. En este sentido, hay tendencias a una jornada de trabajo máxima de 7 o 6 h diarias. Ejemplo de ello son las propuestas de los diputados Yasky y Ormaechea, actualmente en tratamiento legislativo.
2. Reducir la cantidad semanal de días trabajados: con la cual se propone reducir el número de días semanales en que se ha de prestar servicios. De esta manera, se pueden encontrar voces a favor de una jornada semanal conformada por cuatro o cinco días laborales. En el derecho comparado, podemos referir a la “ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras de Venezuela”, la cual ha dispuesto en su art. 173 que la jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

41 Desde 1810, Robert Owen difundió la idea de que la calidad del trabajo de un obrero tiene una relación directamente proporcional con su calidad de vida, por lo que, para cualificar la producción de cada obrero, era indispensable brindar mejoras en las áreas de salarios, vivienda, higiene y educación; prohibir el trabajo infantil y determinar una cantidad máxima de horas de trabajo, de 10 h y media para comenzar. Con base en dichos postulados, en 1817 formuló el objetivo de la jornada de ocho h y acuñó el lema de “ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación, ocho horas de descanso”. Este es el antecedente por el cual nuestra legislación prevé una jornada diaria de 8 h diurnas.

3. Reducir la cantidad anual de horas trabajadas: propuesta con la cual se pretende la instauración de una flexibilización horaria, al punto que se posibilite conjugar más trabajo (jornadas más largas) en determinados periodos del año y más descanso en otras (jornadas más breves), siempre y cuando el número total de horas anuales no supere determinada cantidad, que, asimismo, está por debajo de las que se trabaja normalmente en la actualidad;
4. Reducir el total de horas de prestación durante la vida laboral mediante la reducción de su extensión: esta propuesta se sustenta en la idea de reducir la vida laboral formalmente activa, sea disminuyendo la edad jubilatoria de la población total; o solo la de una parte de la población económicamente activa que esté atravesando situación de desempleo o que pertenezca a una rama de actividad específica. Como sería el supuesto de la llamada *prestación anticipada*, cuyos antecedentes normativos datan de 2004, mediante la Ley 25.994, de carácter excepcional y a la cual solo tenían derecho aquellas personas que, contando con el requisito de servicios a que se refiere el artículo 19 de la Ley 24.241 y encontrándose en situación de desempleo al 30 de noviembre de 2004, hubieran cumplido 60 años de edad los hombres y 55 años las mujeres; actualmente reestablecido por el Decreto 674/21, al instituirlo con carácter extraordinario, para atender la contingencia por vejez y paliar la dificultad de las personas de edad avanzada de insertarse en el mercado de trabajo, reconociéndose dicho beneficio al varón que tuviera 60 años y la mujer que tuviera 55 años, que contasen con 30 años de servicio con aportes y se hallen en situación de desempleo al 30 de junio de 2021.

La reducción de jornada viene augurada por la Convención 47 de OIT de 1935, que dispone que todo miembro de la OIT que ratifique el mismo se declara en favor “del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores”, y de la Recomendación 116 de la OIT de 1962, que dispuso:

1. Cada miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita [...] la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo [...].
2. [...] asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, [...].
4. La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la presente Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo [...].

En Argentina, actualmente, están en tratamiento una serie de proyectos orientados a reducir la jornada de trabajo⁴². En este sentido, podemos referenciar:

1. El Proyecto del Diputado por el Frente de Todos, Hugo Rubén Yasky, que propone que la duración del trabajo no exceda de 8 h diarias o 40 h semanales, para todas aquellas personas ocupadas por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro, excluyendo de su aplicación a aquellos establecimientos en que trabajen miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal. Enfatizando, en su art. 1, que dicha limitación es máxima, y en modo alguno impide se establezca una duración de trabajo menor. Asimismo, por su art. 2, sostiene que los menores de entre 16 y 18 años no podrán ocuparse en tareas durante más de 6 h diarias o 36 h semanales, entendiendo que toda distribución horaria no podrá superar de 7 h diarias. Ahora bien, contempla, que la jornada de todo menor de 16 años podrá extenderse a 8 h diarias o 40 semanales con la debida autorización de autoridad administrativa.

Entre sus fundamentos encontramos que:

Argentina se encuentra dentro del grupo de países latinoamericanos con jornada de trabajo más extensa [...] Mientras que Ecuador es el país latino con la menor jornada, que llega a las 40 horas. Chile junto a Brasil, El Salvador, Honduras y República Dominicana se encuentran entre los países que tienen una jornada laboral semanal de cuarenta y una a cuarenta y cinco horas. El caso chileno es muy interesante: legisló la reducción de la jornada laboral de cuarenta y ocho a cuarenta y cinco horas a la semana, la que comenzó a ser implementada a comienzos del año 2005 [...] la Argentina y el mundo entero está viviendo los efectos devastadores de la pandemia del Covid-19; los últimos datos de la OIT sobre el impacto en el mercado laboral revelan que millones de personas perderán sus empleos [...] la reducción de la jornada de trabajo impactará favorablemente en el sector trabajador, sobre todo si tenemos en cuenta que existe una estrecha conexión entre la jornada de trabajo y los descansos con la salud de los trabajadores [...]. Pero también la reducción de la jornada laboral implica un aumento de los beneficios para el sector empleador que verá

42 Ello sin pretender desconocer los diversos proyectos que desde la década de 1990 han sido promovidos por sectores de izquierda orientados a la reducción de la jornada de trabajo en miras de paliar el desempleo. Así, por ejemplo, el Partido Comunista Revolucionario, en el 12.º Congreso realizado en San Luis en junio de 2013, presentó su programa para la revolución democrática popular, agraria y antiimperialista, en marcha ininterrumpida al socialismo, en donde, entre otros derechos, augura que “La jornada de trabajo será de 6 horas, con descanso semanal mínimo consecutivo de 36 horas para todos los obreros y asalariados del campo y de la ciudad. Jornada máxima de 4 horas para los jóvenes menores entre 14 y 18 años, así como para los trabajadores ocupados en tareas insalubres, nocturnas y en minas. Los menores de 14 años no podrán realizar tareas asalariadas” (PCR, 2013, p. 158).

incrementada la productividad marginal del trabajo a partir de la reducción de la jornada laboral. [...]

2. El Proyecto de la Diputada del Frente de Todos, Claudia Ormaechea, por el que se propone la reducción de la jornada laboral a 6 h diarias o 36 h semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro. Respecto de la jornada de trabajo nocturna, dispone que no podrá exceder de 5:15 h, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21 h y las 6 h. Excluye de su aplicación a los trabajos en los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal. Asimismo, prescribe que cuando el trabajo deba realizarse en lugares declarados insalubres la duración del trabajo no excederá de 4:30 h diarias o 27 h semanales. En su art. 1, recalca que la limitación establecida es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 6 h diarias o 36 h semanales, siendo la jornada máxima diaria salubre de 7 h diarias siempre que las tareas se desarrollen exclusivamente entre lunes y viernes. En lo que respecta a la jornada de menores de 16 a 18 años, no podrá superar de 4:30 h diarias o 27 h semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las 5:15 h diarias. La jornada de las personas menores de más de 16 años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a 6 h diarias o 36 h semanales. Asimismo, por el art. 16 del proyecto se prevé que “a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, la jornada máxima diaria y semanal fijada por Estatutos Particulares o por normas reglamentarias quedará reducida en un 25%”. En todos los casos, por disposición del art. 15 del proyecto se garantiza que:

La reducción de la jornada máxima de trabajo establecida por la presente ley no podrá llevar aparejada reducción o supresión alguna en la remuneración de los trabajadores y trabajadoras. Las remuneraciones fijadas por las convenciones colectivas de trabajo y contratos individuales que se encontrarán referidas a la jornada completa y/o a la jornada máxima, se entenderán referidas a la nueva jornada máxima fijada por la presente ley.

Esta propuesta se sustenta en “la urgencia por mejorar la calidad de vida de nuestros/as trabajadores/as”, denotando que la medida constituye

una herramienta para la mejor distribución del trabajo existente y, al mismo tiempo, para incrementar la productividad a través de los beneficios que representa, a saber: disminución del ausentismo, disminución de la siniestralidad y disminución de la cantidad de accidentes de trabajo.

Estos proyectos, y esta tendencia, se han visto influenciados por los resultados de su concreción en un sinnúmero de países. El caso de Alemania, nos relatan Pérez Ortiz y Ruesga Benito (2003), dan cuenta de la gran influencia de la rama sindical en la instauración del mecanismo de la reducción horaria semanal como mecanismo de fomento de la empleabilidad. Concretamente, nos expone el caso del grupo Volkswagen, que en el 93 propuso mantener 30 000 empleos a cambio de la reducción en horarios y salarios, frente a un panorama económico desalentador que evidenció la voluntad negociadora de los gremios. Tras concretarse dicho acuerdo, la patronal se comprometió inclusive a no despedir a los trabajadores por un término de 2 años, e introducir la semana de 4 días y 28.8 h semanales para el conjunto de los asalariados, a cambio de una reducción de los salarios de un 20%. Resultado de esto, fue el funcionamiento superior de algunas instalaciones al previo con jornadas de 40 h semanales.

De esta manera, “el instituto de coyuntura económica de Berlín DWI estima que la reducción de la semana de trabajo de 40 a 37 horas entre 1985 y 1990 preservó o creó 700 000 empleos” (Pérez Ortiz y Ruesga Benito, 2003, p. 71).

Pérez Ortiz y Ruesga Benito (2003) también nos hablan del caso francés. Cuenta que en Francia se promulgaron una serie de normas que pretendían implantar la reducción de la jornada laboral como un instrumento político orientado a la activación laboral. Así, nos relata de: 1) la Ley Robien de 1996, que promovía que aquellas empresas que redujeran al menos en un 10% el tiempo de trabajo de todos o parte de sus asalariados, disfrutarían de una desgravación en las cotizaciones sociales que alcanzaba el 40% el primer año, y el 30% los 6 siguientes. Si la reducción del tiempo de trabajo llegaba al 15%, las desgravaciones se incrementarían hasta el 50% el primer año y el 40% los siguientes; 2) la Ley Aubry de 1998, derogatoria de la antes mencionada, que establecía una jornada de 35 h semanales, e incentivaba la reducción del tiempo de trabajo antes de la fecha prevista (1/01/2000 para las empresas de más de 20 asalariados y 1/01/2002 para las demás), disminuyendo el montante de las desgravaciones a medida que la reducción del tiempo de trabajo se realiza:

Los datos facilitados por el Gobierno francés estiman que, en agosto de 2001, más de 83.000 empresas, que agrupan a 7,1 millones de empleados, han cumplido los plazos y se han incorporado a la jornada laboral de 35 horas, mientras se mantiene una previsión de crear o preservar 364 000 empleos. [...] Según las encuestas realizadas en los distintos sindicatos franceses, así como por el Ministerio de Empleo y Solidaridad, el 81 por ciento de los asalariados trabaja 35 horas o menos; para el 72 por ciento de las personas encuestadas, los nuevos horarios permiten mejorar la calidad de vida personal fuera de la empresa, mientras para el 53 por ciento, la mejora se encuentra en las condiciones de trabajo. El 66 por ciento de los

asalariados valora positivamente el aumento del tiempo libre, dedicándolo el 53 por ciento de los hombres a su ocio personal, mientras es el 48 por ciento de las mujeres quien lo distribuye entre sus responsabilidades familiares. (Pérez Ortiz y Ruesga Benito, 2003, p. 73)

Pérez Ortiz y Ruesga Benito (2003) también abordan el caso de Holanda, donde, nos relata, sin acogerse a una reducción significativa de la jornada laboral, pero con un fuerte incremento en la participación del empleo a tiempo parcial, ha conseguido aumentar la competitividad de las empresas y fomentar el empleo. En este sentido:

entre 1983 y 1997, se ha reducido de 1550 a 1365 horas anuales el tiempo de trabajo medio de los asalariados, mientras el empleo ha crecido en un 26 por ciento y la tasa de paro ha pasado del 9.7 por ciento al 5.2 por ciento. (Pérez Ortiz y Ruesga Benito, 2003, p. 74)

En este esquema, la reducción de la jornada de trabajo constituye una solución a la crisis del trabajo y contribuye a la dignidad del ser humano⁴³.

La jornada reducida en la legislación actual

Actualmente podemos reconocer que nuestra legislación ha contemplado la posible instauración de un Régimen de Jornada Reducida, desde que contempla la posibilidad de las llamadas *jornadas nocturnas*⁴⁴; *jornadas mixtas*; *jornadas insalubres* y *jornadas de menores*, que ya hemos desarrollado en el capítulo segundo de este trabajo.

Ahora bien, especial mención merecen los supuestos normativamente receptados por parte de la doctrina como casos de jornada reducida. Nos referimos a las

43 Así lo dejó en claro Bialek Massé (2010), al expresar: “Una de las cosas que ha puesto en mayor evidencia el estudio experimental de las jornadas cortas, es cómo ellas contribuyen a fomentar el sentimiento de la dignidad y de la libertad de los pueblos; cómo eleva su nivel intelectual; cómo fortalece la raza; cómo las jornadas largas degradan física y moralmente; cómo preparan los pueblos a la servidumbre, a tirar como bestias del carro de los tiranos; de tal manera, que se puede sentar como verdad incontestable: ‘No hay ni puede haber pueblo fuerte, grande y libre, donde la jornada es larga y excesiva’. Pero, como vamos a ver inmediatamente, la gran utilidad de los patrones, las grandes ganancias de los patrones, también están en la jornada corta y racional, aunque a primera vista parece que a jornada más larga debiera corresponder mayor utilidad; y confieso que yo mismo he participado, en parte, por muchos años, de este error” (p. 61).

44 Según Deviali (1972), “el trabajo en horas nocturnas [...] merece un tratamiento especial en cuanto a su extensión, habida cuenta las razones de orden biológico, social y económico que la fundamentan y que, si bien son las que constituyen el común denominador de todo el régimen de jornada limitada de trabajo, adquieren, en cambio, mayor significación y relevancia en punto a tarea en horas nocturnas, al exigir mayor esfuerzo humano y producir, consecuentemente, mayor fatiga que la proveniente del trabajo realizado en horas diurnas” (p. 113).

llamadas *jornadas a tiempo parcial*⁴⁵ (art. 92 ter, LCT), y las *jornadas promedio*⁴⁶ (art. 198, LCT), que algunos asimilan como una suerte de relación de género especie⁴⁷, sin detenerse a pensar que tienen naturalezas jurídicas diferentes⁴⁸, y es que, en el primer caso, estamos frente a una modalidad contractual en la que la remuneración es proporcional a las horas de prestación; en tanto que, en el segundo caso, estamos frente a una verdadera jornada donde la remuneración debe mantenerse intacta, por cuanto, más allá de que el art. 198 prescriba *in fine*, que podrán “establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad”; ello no equivale a afirmar que la reducción de jornada implique la reducción proporcional de la remuneración. Lo cual ya es criterio seguido por la Sala V de al Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, desde la causa “Castillo Micaela c/ THS Services S. A.” del 5 de febrero de 2019, donde se dejó de manifiesto que el

trabajador puede pactar con el empleador la reducción de jornada, pero si no se establece expresamente su inclusión en la norma del artículo 92 ter RCT o la jornada, si bien reducida, es superior a los dos tercios, el

45 El art. 92 ter prescribe que el trabajo a tiempo parcial es aquel que no debe exceder de 2/3 la jornada habitual, imposibilitándose la prestación de horas extras, y no pudiendo la remuneración ser inferior al quantum proporcional, que le corresponda al trabajador de tiempo completo.

46 En efecto, el art. 198 de la LCT prevé que la reducción de la jornada máxima legal solo procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo.

47 En este sentido, Tosto expresó (2013) que “la definición normativa de la modalidad establece dos situaciones de hecho relevantes y generales, que califican a la ‘jornada’ como elemento estructural del contrato de trabajo: a) la jornada de tiempo parcial, aquella en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras —2/3— partes de la jornada habitual de la actividad; y b) la jornada reducida, jornada pactada que supera la proporción anterior e inferior a la jornada habitual, sea ésta igual o inferior a la jornada legal —ello está conceptualmente presupuesto—. En nuestra interpretación, el concepto ‘jornada reducida’ califica aquí a la ‘jornada a tiempo parcial’ y a la jornada que, siendo superior a la parcial, es inferior a la habitual (de la actividad), a la legal (prevista por las disposiciones de orden público; esto es, máximos no disponibles)” (p. 171).

No compartimos el criterio adoptado por Tosco, por cuanto, si bien es cierto que una jornada que no supere los 2/3 de la habitual puede ser entendida como una jornada reducida, no es tal en los términos del art. 198, el cual instituye la jornada reducida en mérito a la fuente que ordena su reducción, sea esta: 1) el legislador nacional, 2) los particulares o, 3) los actores sociales que pueden celebrar convenios colectivos. En este punto, la confusión podría estar en la convencionalidad de la jornada en los términos del art. 198. No obstante, no se podría afirmar que es jornada a tiempo parcial, ya que la jornada reducida autoriza las horas extras, mas no la de tiempo parcial, a lo cual se adiciona el respeto de la integridad de la remuneración en el caso de la jornada promedio, en tanto que en la de tiempo parcial se reduce proporcionalmente. En este sentido, la jornada promedio augurada por el art. 198 es compatible con la filosofía de la reducción de la jornada en miras del bien común. De suyo también que el art. 198 se encuentra en el título 9 de la Ley 20744 referido a “la duración del trabajo y descanso semanal”, y más precisamente en su capítulo 1: “Jornada de trabajo”. Es decir, la jornada promedio es abordada sistemáticamente en la jornada de trabajo y no en las modalidades contractuales, como lo es el supuesto de los contratos a plazo parcial.

48 Una es una modalidad contractual en tanto que la otra una especie de jornada.

salario al que el trabajador tiene derecho es el de la jornada completa que corresponda a la actividad y categoría⁴⁹.

En este sentido, Goldin (2009) ha dicho:

Una de las primeras leyes que instrumentara las políticas de flexibilidad laboral dominantes durante la década (la denominada Ley Nacional de Empleo 21.043) habilitó la posibilidad de que los convenios colectivos establecieran modos de computo de la jornada en base a promedios. Ello haría posible que, siempre que un convenio así lo estableciera, los límites diarios (de 8 horas) y semanales (de 48 horas) de la jornada de trabajo no debieran verificarse necesariamente cada día o, en su caso, cada semana, sino en base a un promedio a establecerse en un determinado periodo de tiempo [...] fijado en el convenio respectivo. (p. 332)

En este sentido, existen actividades donde se ha consagrado el régimen de jornada reducida, como por ejemplo en el supuesto de los *call centers*.

Esta reducción de jornada, puede tener su origen en:

1. Los términos del contrato individual⁵⁰.
2. las resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Un claro ejemplo de ello lo constituyen los servicios de *call center* cuya jornada laboral no puede exceder de 6 h diarias o 36 h semanales (art. 8, Resol. 782/10 del MTESSN⁵¹).
3. Los Convenio Colectivo de Trabajo. Por ejemplo, el CCT 456/06 de farmacéuticos, en su art. 16 dispone una jornada semanal de 45 h.

49 Ello sin perjuicio de que para el reconocimiento de la intangibilidad de la remuneración en jornadas proporcionales muchas veces deba de judicializarse para tener reconocimiento formal.

50 Aquí es oportuno recordar un pasaje de la causa “Torres Analía Patricia c/ Inc. S. A. s/ despido”, de la sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en donde, por sentencia del 14 de abril de 2013, dijo: “El artículo 198 de la LCT establece que, ‘La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo...’. En el caso bajo análisis, la trabajadora se desempeñó durante todo el tiempo que duró su vínculo laboral en la jornada mencionada, lo que importa la existencia de un acuerdo tácito con su empleador en cuanto al cumplimiento de una jornada reducida”; con lo cual da a entender que no necesariamente debe ser una convención escrita la reducción de jornada, pero siendo siempre conveniente a efectos de la prueba en juicio.

51 El cual dispone que “las empresas de servicios de call center para terceros [...] podrán contratar personal para prestar éstas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada [...]”.

El inconveniente del sistema de jornada reducida, o promedio, que impera actualmente en el país, es, por un lado, la proporcionalidad que debe guardar la base salarial con las horas de prestación convenidas⁵² (visión doctrinal y jurisprudencial), en contraposición a las aspiraciones de quienes promulgan la reducción de la jornada general sin que el salario sufra reducción alguna⁵³; y, por otro lado, la heterogeneidad del régimen de jornadas, que va a promover la coexistencia de regímenes diferenciados, que benefician a ciertos trabajadores, y marginan a otros, sea por la falta de poder negociador, o por representación gremial débil, lo que compromete la igualdad de oportunidades.

CONCLUSIÓN

Al iniciar el presente trabajo nos propusimos abordar la jornada laboral en Argentina desde un análisis crítico de su extensión temporal. Para esto, debimos recurrir al análisis de legislación nacional (derogada y vigente) e internacional; y a proyectos legislativos tendientes a la reforma del régimen actual, para sustentar nuestra línea argumental; y hasta recopilar jurisprudencia inherente a la materia, para desmembrar el espíritu de legislador volcado en la norma. El gran abultamiento de bases normativas, doctrinales, y jurisprudenciales hizo menester, por ende, para dar con nuestra finalidad, establecer un punto de partida, un desarrollo y un final. En tal sentido, inicialmente analizamos las condiciones y medio ambiente de trabajo, desde su visión *tradicional* a su visión *renovadora*, deteniéndonos en uno de sus factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción, la duración y configuración del tiempo de trabajo; luego proseguimos con el desarrollo de su ampliación y reducción temporal, para lo cual realizamos descripción integral de la jornada laboral, enfatizando su tratamiento conceptual y legal, derivando en su crítica inclusive. Esta tarea, desde luego, exigió acudir a las opiniones de autores como Devialli, Podetti, Etala, Neffa, Offe, Marx, Rieznik, Vallejos, y Vázquez Vialard, entre otros, que brindaron, en su autoridad doctrinal, solidez a nuestra exposición argumental.

52 Así se extrae de Fernández Madrid (2007), al expresar: “La cantidad de horas trabajadas tiene una relación directa con la ‘contraprestación’ en dinero que el trabajador recibe” (p. 1571). Ello, sin perjuicio de valoraciones y argumentaciones que eventualmente puedan plantearse en juicio, y que han dado lugar a criterios dispares, reconociendo, o denegando, la proporcionalidad, en función de un análisis sistemático y extensivo del art. 198 LCT, que ha adoptado una formulación temerosa al no disponer en forma expresa la intangibilidad de la base salarial. En este sentido, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, citada por Sardegna, ha dicho, en un momento, que “si el trabajador acepta la reducción de la jornada de trabajo no puede pretender el pago total del salario, sino lo correspondiente a lo efectivamente trabajado” (CNAT., Sala II, 18/12/75, Sent. 42.538) (p. 572). En tanto que, en otra oportunidad, ha dicho que “el pedido de reducción de horario efectuado por el trabajador no implica su conformidad a la rebaja de salario (CNAT., Sala IV, 24/12/74, Sent. 38.811)” (p. 572).

53 La jornada laboral y su relación con la remuneración ocupan un lugar central en el derecho internacional del trabajo, desde que la OIT, por intermedio del Convenio 47, adopta el principio de semana laboral reducida sin reducción salarial, considerándolo como un mecanismo orientado a erradicar el desempleo.

De nuestro desarrollo podemos extraer las siguientes conclusiones:

La relación de trabajo es el vínculo jurídico entablado por trabajador y empleador con miras a producir bienes y servicios que, introducidos al mercado de consumo, permitirán obtener un ingreso. Es evidente que la labor lleva de suyo organizar los distintos aspectos que implica producir; y, más aun, por intervenir en dicha tarea un individuo que es biológicamente susceptible de verse afectada en su incolumidad psicofísica. De ello, entonces, que la ley reconozca al empleador la facultad de organización para diagramar las condiciones y medio ambientes de trabajo que regirán dicho vínculo jurídico sin perder de vista la necesidad de que el trabajo sea fuente de dignidad y no de explotación.

Lejos ha quedado ya la concepción tradicional de las Cymat, toda vez que, hoy día, se orientan a la evitación de los daños provenientes de las labores riesgosas, por lo cual se comprenderá que se acentúa la necesidad de que las condiciones de trabajo sean mejoradas continuamente tratando de evitar o eliminar todo riesgo a la salud.

Entre los factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción, presentes en la organización, reviste gran relevancia “la organización y el contenido del trabajo”, determinados directamente por el proceso de trabajo predominante en la organización y en particular en el puesto de trabajo. Y es que, en la extensión de las horas que las personas destinan a la producción, es donde se evidencian repercusiones a la salud del trabajador. En este punto, se pone en crisis la concepción fáctica del trabajo que auguró el nuevo siglo. No solo porque el trabajo dejó de ser el espacio de realización y confort, porque a la par que se entendió que el proceso de trabajo es lesivo se cometen abusos por la patronal, sino también porque se distorsionó la finalidad de la extensión temporal de la jornada, pasando a ser hoy día una excusa para la no contratación de mano de obra.

La legislación nacional, en la segunda mitad de la década de 1920, influenciada por criterios ideológicos, y siguiendo las tendencias de las normas internacionales, avanzó en la delimitación de la jornada de trabajo. De este modo, por regla general, la jornada no puede exceder de 8 h diarias o 48 h semanales, con la tolerancia de poder excederse el horario diario siempre que no se superen las 48 h semanales, y con la salvedad que merecen determinados supuestos de reducción de jornada motivados por circuncidas particulares de la prestación.

Sin perjuicio de ello, se ha posibilitado excepcionalmente la ampliación de la jornada mediante la regulación de las horas extraordinarias y los auxilios extraordinarios, como consecuencia necesaria del deber de colaboración que pesa sobre el trabajador. Pero, sin desconocer que dichos mecanismos fueron

implementados en la realidad abusivamente, a espaldas del régimen de excepción que las instituyó. Esta extensión de la jornada de trabajo es cuestionada por el desencanto de la visión moral del trabajo, desencanto acentuado con los gobiernos de facto, en donde se suprimieron derechos de las clases obreras.

Al día de hoy, la crisis económica se ha acentuado, al punto que el índice de desempleo va en alza, sin haberse adoptado medidas que garanticen una media empleabilidad para la sociedad, por lo cual surgen voces a favor de la reducción de la jornada de trabajo.

La reducción de la extensión de la jornada laboral, con la consecuente intangibilidad de la remuneración, constituye la propuesta que actualmente se instaure como mecanismo para la generación de empleo y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. En este punto, existen varios proyectos de reducción de jornada, y dos, de Yanski y Ormaechea, están en tratamiento legislativo, por los que se pretende reducir la jornada de trabajo como un medio para aumentar la demanda de mano de obra, a la par de unificar criterios con las normativas internacionales, receptadas constitucionalmente por el art. 75. Inc. 22, que tienen una tendencia a la reducción de la jornada, con miras a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Ahora bien, restan dudas sobre la respuesta del empresario a esta propuesta, si es que llegase a concretarse en ley, en cuanto: 1) ¿si la autoridad de aplicación estará en condiciones de adoptar medidas normativas, o tareas de contralor, orientadas a evitar la utilización de las horas extraordinarias como una forma legal de eludir la eventual manda legal, o si ha previsto dicha situación siquiera?; y 2) ¿si se preverán sanciones administrativas en concreto frente a la eventual imposición abusiva de las horas extraordinarias? Es evidente que la labor normativa no se agotará en una norma sustantiva; será necesario una reglamentación nacional, y un ejercicio local serio del Poder de Policía del Trabajo que vele por el fin de la norma.

El régimen vigente, no obstante, cuenta con un esquema de jornadas reducidas⁵⁴, pero que no se adhieren al mecanismo de la intangibilidad salarial, ya que postulan la reducción horaria con reducción proporcional de la remuneración, lo que, en un esquema de negociación, fuerza al trabajador a oponerse a dicha reducción para no perder su empleo y, consecuentemente, su fuente de ingreso ante un contexto inflacionario cada vez más desalentador.

En este punto, resulta necesario ahondar en la discusión sobre la extensión de la jornada, ahondando esfuerzos para propiciar su reducción, no solo por ser Argentina uno de los países con las jornadas más extensas en la actualidad,

54 La reducción de la jornada, legislativamente, se haya plasmada, o más bien intentada, en las llamadas *jornadas nocturnas, jornadas mixtas, jornadas insalubres, jornadas de menores y jornada promedio*.

en contraposición a Europa o los demás Estados americanos, sino porque es imperioso propiciar un espacio temporal de trabajo que posibilite al trabajador realizarse, ser dignamente remunerado, y augurar el disfrute del ocio, que es el goce de la vida en sí.

REFERENCIAS

Doctrina consultada

Alegre, J. y Torres, M. D. (2010). *Hechos y deshechos en el trabajo. Exploración sobre conceptos y prácticas laborales*. Vianet.

Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de administración*. Pearson Prentice Hall.

Aristóteles. (2007). *Ética. Ética nicomaquea – Ética eudemia acerca del alma*. Introducción de T. Martínez Manzano y Tomas Calvo Martínez. Traducción y notas de Julio Palli Bonet y Tomás Calvo Martínez. Gredos.

Aristóteles. (2007). *Política*. Introducción, traducción y notas de Manuela García Valdés. Gredos.

Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Editorial Gedisa.

Bayer, O. (2009). *La Patagonia rebelde*. Talleres Gráficos Furia.

Bialet Massé, J. (2010). *Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas* (vol. 2). 1.ª ed. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Carcavallo, H. (1983). Condiciones de trabajo (tiempo posible de trabajo). En A. Vázquez Vialard (Ed.), *Tratado de derecho del trabajo*. Editorial Astrea.

Cuenca, M. (1999). *Ocio y formación. Hacia la equiparación de oportunidades mediante la educación de ocio*. Documentos de estudios de ocio n.º 7. Deusto.

Cuenca, M. (2000). *Ocio y desarrollo humano*. Ed. MCC.

Deviali, M. L. (1972). *Tratado de derecho del trabajo* (tomo 2). 2ª ed. actualizada y ampliada. Fedye.

- Dumazedier, J. (1974). *Sociología empírica del ocio. La crítica y contracrítica de la recreación de la civilización*. Seuil.
- Fernández Madrid, J. C. (2007). *Tratado práctico de derecho del trabajo* (tomo 2). 3.ª ed. Actualizada y ampliada. La Ley.
- Fourastié, J. (1977). *¿Por qué trabajamos?* Eudeba.
- Goldin, A. (2009). *Curo del derecho del trabajo y la seguridad social*. La Ley.
- Gorz, A. (1997). *Metamorfosis del trabajo*. Sistemas.
- Grisolia, J. A. (2005). *Derecho del trabajo y de la seguridad social* (tomo 1). Lexis Nexis; Abeledo Perrot.
- Grisolia, J. A. (2005). *Manual de derecho laboral*. Lexis Nexis, Abeledo Perrot.
- Guevara, E. (2006). *Apuntes críticos de economía política*. Ocean Sur.
- Lastra Lastra, J. M. (1997). La jornada de trabajo. En N. de Buen Lozano y E. Morgado Valenzuela (Coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 421-432). UNAM.
- López Franco, E. (1993). El ocio. Perspectiva pedagógica. *Revista Complutense de Educación*, 4(1), 69-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=150113>
- Marx, C. (1973). *El capital. Crítica de la económica política* (vol. 1). Fondo de Ciencias Económicas
- Mcconell, C. R. y Brue, S. L. (1997). *Economía laboral*. Mc Graw Hill.
- Neffa, J. C. (1989). *¿Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. CEIL-Conicet. Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo de la SECYT, Credal/Humanitas.
- Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Alianza.
- PCR. (2013). *Programa para la revolución democrática popular, agraria y antiimperialista, en marcha ininterrumpida al socialismo*. 12º congreso realizado en San Luis.

Peña Baztán, M. (1977). *Dirección de personal: organización y técnicas*. 3.ª ed. Editorial Hispano Europea.

Pérez, B. (1983). *Derecho del trabajo*. Editorial Astrea.

Pérez Ortiz, L. y Ruesga Benito, S. M. (2003). La reducción de la jornada laboral como forma de creación de empleo. Una revisión de la aplicación europea. *Revista de Economía Contemporánea*, 7(1), pp. 57-80. https://www.researchgate.net/publication/242173926_la_reduccion_de_la_jornada_laboral_como_forma_de_creacion_de_empleo_una_revision_de_la_aplicacion_en_europa

Rieznik, P. (2007). *Las formas del trabajo y la historia. Una introducción al estudio de la economía política*. Biblos.

Sardegna, M. A. (1999). *Ley de contrato de trabajo y sus reformas*. 7.ª ed. actualizada y ampliada. Editorial Universidad.

Tosto, G. (2013). Contrato de trabajo a tiempo parcial y jornada reducida. *Revista Derecho del Trabajo*, 2(6), 163-173. http://www.saij.gov.ar/doctrina/dacfi40090-tosto-contrato_trabajo_tiempo_parcial.htm

Vallejos, C. A. (2010). *Movimiento obrero*. Mave.

Vázquez Vialard, A. (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social* (tomo 1). 8.ª ed. actualizada y ampliada. Editorial Astrea.

Proyectos de ley argentinos consultados

Cámara de Diputados de la Nación [Argentina]. (2020). Proyecto de Ley: Modificación del Régimen de Jornada Laboral. <https://www.errepar.com/resources/NuevoPortalERREIUS/RecursosExternos/6044-D-2020.pdf>

Cámara de Diputados de la Nación [Argentina]. Proyecto de Ley 135: Modificación del artículo 198, sobre reducción de la jornada legal de trabajo. (2020). <https://www.errepar.com/resources/NuevoPortalERREIUS/RecursosExternos/5034-D-2020.pdf>

Normativa Nacional Argentina consultada

Constitución Nacional Argentina (1994).

Constitución Nacional Argentina (1949).

Ley 26727. Régimen de trabajo agrario. (2011).

Ley 25994. Ley de prestación previsional anticipada. (2004).

Ley 24241. Ley nacional del sistema integrado de jubilaciones y pensiones. (1993).

Ley 23691. (1989).

Ley 20744. Ley de contrato de trabajo (1976).

Ley 11544. Ley de jornada de trabajo (1929).

Decreto 674/21, sobre prestación previsional anticipada del 29 de septiembre de 2021.

Decreto 484/00, sobre límite de horas suplementarias del 14 de junio de 2000.

Decreto 16115/33. Decreto reglamentario de la Ley 11544 del 28 de enero de 1933.

Resolución 782/10 del MTESS del 28 de junio de 2010.

Resolución 303/00 del MTESS del 24 de junio de 2000.

Normativa internacional consultada

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre (1948).

Convenio 30 de OIT, Convenio sobre horas de trabajo (1930).

Convención 47 de OIT, Convenio sobre las cuarenta horas (1935).

Convención 1. Convención sobre horas de trabajo (1919).

Recomendación 116 de la OIT, sobre la reducción de la duración del trabajo (1962).

Ley 6076. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela (2012).

Jurisprudencia argentina consultada

Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, Sala V. (2019, 5 de febrero). “Castillo Micaela c/ THS Services S. A.”. <https://abogados.com.ar/archivos/2019-02-12-080136-castillo-micaela-soledad-c-ths-services-sa.pdf>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III. (2013, 14 de abril). “Torres Analía Patricia c/ Inc. S.A. s/ despido”. http://mail.abogados.com.ar/archivos/6e1c45_Torres-Analia-Patricia-c-Inc.-S.A.-s-despido.pdf