

Otra vuelta de tuerca: novedades sobre la reducción de la jornada laboral

Fundación Ebert, Oficina Arfentina

Newsletter #Conectadxs

Junio 2023

¡Un nuevo año cumple #Conectadxs, el newsletter de FES Argentina! Esta vez proponemos [dos temas críticos](#) para analizar los cambios que trajo, trae y seguirá trayendo el siglo XXI: el vínculo de la productividad y la competitividad con la reducción de la jornada laboral y la Inteligencia Artificial (IA) de la mano del ChatGTP y los salario.

Tanto la OCDE como la OIT coinciden en que cuanto más trabajaban las personas, más disminuye su productividad. Es decir, es una relación inversamente proporcional la que existe entre productividad y extensión de la jornada laboral. Por ello,

proponemos un paneo por algunas experiencias internacionales y luego profundizamos en las propuestas de reducción de la jornada de los diputados Mariano Recalde, Hugo Yasky y de la diputada Claudia Ormaechea.

Por otra parte —o no tan otra—, existe y escala toda la discusión sobre la IA y el ya famoso ChatGTP que inciden en incrementar la productividad y competitividad al redefinir los modelos de producción y desplazar cada vez más al trabajo humano. No se trata solo de la automatización y la eficiencia entendida como rapidez y precisión, sino que parece avanzar sobre la creatividad de guionistas, escritores/as, actores y actrices, músicos/as, locutores/as, periodistas, ensayistas. Claro, también está el tema de un mayor y omnipotente control de los trabajos y la apropiación de todos los datos transformados en conocimiento predictivo sobre nosotros/as y nuestros intereses. ¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para afrontar esta nueva perspectiva de la protección de datos? La discusión queda abierta.

Svenja Blanke

Directora FES Argentina

Mónica Sladogna

Coordinadora Proyecto Laboral-Sindical

Desde #Conectadxs venimos siguiendo y comentando las novedades respecto a las modificaciones, avances y ensayos con relación al acotamiento de las jornadas laborales que se llevan adelante en distintas partes del mundo.

La última novedad llega desde Chile: en abril se aprobó la reducción de la jornada laboral pasando de 45 a 40 horas semanales, de manera paulatina, durante los próximos cinco años. La ley, con apoyo de los sindicatos y el sector empresarial, tuvo gran aceptación popular y en el Parlamento: 127 votos fueron a favor y solo 14 en contra. De esta manera, Chile se suma a Ecuador como países vanguardia en establecer jornadas semanales de 40 horas.

Los proyectos y ensayos sobre la reducción de la jornada de trabajo fueron variados y corrieron una suerte disímil, la mayor parte de ellos se ejecutaron en el continente europeo a través de diversas aplicaciones y metodologías: desde reducir la jornada a 32 horas de trabajo o un día sin modificación de salario hasta la disminución de tiempo de trabajo acompañada con una reducción mínima de sueldo.

En 2016, en Suecia, se experimentó, durante un lapso de 18 meses, reducir a seis horas el tiempo de trabajo de una parte del personal a cargo de una casa de cuidados de adultos mayores con el principal objetivo de testear rendimiento, productividad y mejoramiento de las condiciones de vida. Los resultados fueron enteramente positivos: reportaron menos licencia por enfermedad, mejores condiciones de salud y mayor productividad.

Asimismo, en 2021 se conoció el informe sobre una prueba realizada en Islandia entre 2015 y 2019 en el sector público, allí se disminuyó la jornada de 40 a 35 horas semanales y los resultados también fueron concluyentes: reducción del estrés laboral y sus consecuencias en la salud, mejoramiento en los indicadores de vida, sostenimiento y/o aumento de la productividad.

En 2022 en el Reino Unido, setenta empresas participaron durante seis meses de un programa piloto reduciendo la jornada laboral de 3300 trabajadores/as a cuatro días con resultados similares: mejoramiento de su calidad de vida y mantenimiento o mejora de la productividad.

Una de las preguntas sobre la reducción de la jornada laboral está relacionada a su aplicabilidad, ¿es viable que esta reestructuración llegue a todos los sectores o es solo posible en áreas vinculadas a servicios, soporte, programación, etc.? Si bien hay una mayor presencia en estas áreas, paulatinamente la reestructuración está alcanzando a sectores donde antes era difícil imaginarla: el sector automotriz con Toyota a la cabeza, comercio, bancarios (sobre todo

con las pruebas realizadas en España), estudios jurídicos, personal administrativo, tal el caso de Unilever.

Por otro lado, una de los grandes reparos a la hora de tratar leyes vinculadas a la reducción de la jornada laboral se amparan en que hay un traslado de costos que debe asumir el empresariado o, directamente —como advierte esta poco sugerente editorial de La Nación—, que creará más pobres, en tanto que quienes proponen la reducción de las jornadas “desconocen elementales reglas de la economía y la sociología” (sic). Como vimos, los hechos contradicen las argumentaciones de la nota, ya que la productividad aumenta, o se mantiene y se reducen costos relacionados con pedido de licencias médicas por diversos motivos a la vez que, de un tiempo a esta parte, las nuevas tecnologías hacen aportes que tienden a incrementar la productividad de las empresas.

Y aquí subyace otra de las cuestiones centrales y que constituye el denominador común: la reestructuración de las jornadas de trabajo se está discutiendo en buena parte del mundo, es decir que no tiene que ver meramente con una región, un país o una facción política; es un tema que se trata tanto en Microsoft, Toyota, el gobierno inglés, el Congreso chileno como en el Foro de Davos. Quien pretenda presentarlo como un movimiento de carácter populista está abordando el fenómeno desde una perspectiva estrecha y limitante.

¿Y qué pasa en Argentina?

En la Argentina hasta el momento existen tres proyectos distintos que tratan la reducción de la jornada laboral, uno de ellos es de autoría del diputado nacional Hugo Yasky, que plantea una jornada laboral de 40 horas semanales sin reducción salarial. Argumenta: “La jornada laboral es la misma hace un siglo, en ese siglo la productividad se duplicó en la Argentina, pero el salario no. Eso se tradujo en mayor concentración del capital y también, en nuestro caso, en la extracción de la riqueza afuera de la economía argentina impidiendo un verdadero desarrollo. En trabajos con mucha carga mental o intelectual como los que requieren atención o esfuerzo físico, la productividad disminuye con el paso de las horas. Por consiguiente, si reducimos una hora a la jornada laboral, mejorará en promedio la productividad porque se estará quitando la hora menos productiva, la última”

Sobre el temor del sector empresarial acerca de asumir los costos, el diputado sostuvo: “Los márgenes de ganancia del sector privado han aumentado en los últimos años y los salarios de los trabajadores cayeron sensiblemente en los últimos años. ¿Alguien les consultó a los trabajadores si estaban de acuerdo con perder el 20% de su salario? ¿Alguien les consultó si sentían ‘temores’ acerca de asumir ellos el costo de la inflación causada por el endeudamiento de nuestro país y la concentración oligopólica? Según la experiencia de los lugares en donde se llevó adelante la reducción de la jornada, se logró disminuir los accidentes laborales, el ausentismo y la conflictividad laboral. También disminuyen ciertos costos variables como el gasto energético. Esto demuestra

que no es solo una demanda sectorial, sino que conlleva evidentes ventajas para el conjunto de la economía, incluyendo por supuesto a las empresas involucradas. Fomentará la distribución del trabajo existente y la creación de empleo, incrementará la productividad de las empresas, mejorará la calidad de vida, contribuirá a distribuir mejor las tareas de cuidado, disminuirá los accidentes, reducirá los costos empresarios y tendrá un impacto ecológico y sanitario positivo”.

Otro de los proyectos presentados pertenece a Claudia Ormachea, diputada y dirigente de la Asociación Bancaria; en este caso el proyecto propone una reducción a 36 horas de la jornada laboral: “Son muchos los fundamentos que hoy existen para debatir una nueva jornada laboral. Partiendo de que hace 100 años existe la jornada de ocho horas. Entonces, con todos los avances tecnológicos que se desarrollaron, debemos pensar que estos no pueden estar solo a favor de la renta, de la producción, también deben volverse un beneficio para la gente. Pero, además, desde el punto de vista de las empresas, también hay beneficios en la regulación de la jornada, porque las pruebas piloto que se han hecho demuestran que hay más producción, menos ausentismo y menos accidentes. Por lo cual no es una mirada dirigida solo al beneficio de trabajadores y trabajadoras sino una mirada integral donde las empresas también se benefician”.

La pandemia produjo modificaciones rotundas en el mundo laboral; me atrevo a decir que los trabajadores y trabajadoras descubrieron que había otra vida, una vida que les permitía estar en sus casas con sus hijos, hacer un deporte, capacitarse, retomar

carreras pendientes y también entendieron que tenían posibilidades de vivir de otra manera, con otros ritmos, con otros tiempos. Por eso me parece interesante que podamos debatir la jornada laboral vigente”.

El senador Mariano Recalde también presentó un proyecto de modificación de la extensión de la jornada laboral, en este caso, la semana laboral de cuatro días. “La semana laboral de cuatro días está siendo probada en distintos países del mundo y dando buenos resultados porque se demuestra que promueve la productividad del trabajador y le brinda un mayor equilibrio entre su vida personal y laboral. Reducir la jornada y asegurar más tiempo de descanso y recuperación mejora el rendimiento, aumenta su eficiencia y, por lo tanto, el nivel de productividad, mientras se reduce el ausentismo. El trabajador también es consumidor de los mismos bienes y servicios que él produce, o de los producidos por sus semejantes, de manera tal que al contar con más tiempo para sí mismo demandará más bienes y servicios. Además, los trabajadores podrían aprovechar ese tiempo para adquirir nuevas habilidades o dedicarse a actividades que promuevan su desarrollo personal, lo que, a su vez, podría mejorar su desempeño laboral”.

Recalde continúa: “Los costos laborales no son el problema ni en este ni en otros debates respecto a los regímenes de empleo. Han sido el caballito de batalla del sector empresarial para resistirse cada vez que se discutió una mejora en las condiciones laborales de las y los trabajadores. Escuchamos los mismos argumentos desde 1929 cuando desde la UIA advertían sobre los riesgos de regular la jornada de ocho horas”.

“El mundo progresa y está claro que las y los trabajadores deben trabajar para vivir y no vivir para trabajar. Es necesario que demos el debate y consigamos mejorar las condiciones de vida y de empleo de las mayorías. Debemos preguntarnos en qué mundo queremos vivir. Bajo qué condiciones podemos optimizar los recursos disponibles y multiplicar las oportunidades de crecimiento”.

Pensar y repensar los tiempos y condiciones se vuelve necesario en un contexto laboral que se caracteriza por la volatilidad y los cambios, donde las nuevas tecnologías tienen implicancia no solo en los modos de trabajar sino que impactan en términos de aceleración y crecimiento de la productividad, y donde la pandemia impulsó los procesos de tecnificación que permitieron la remotividad aplicada al trabajo, abriendo el panorama para nuevas formas de relación entre los trabajadores, las trabajadoras y el mundo del trabajo. Bajo este nuevo contexto no suena nada incongruente abrir caminos para debatir una ley que tiene más de 100 años de vigencia. No hacerlo también podría traer consecuencias negativas.

¿Y ahora quién escribe el final de “The Last of Us”?

El 1° de mayo de 2023, el Sindicato de Guionistas de Hollywood (Writers Guild of America – WGA) inició una huelga en las inmediaciones de las productoras de la industria del streaming, principalmente en Hollywood, tras no llegar a un acuerdo con la Alianza de Productores de Cine y Televisión (AMPTP) y ocho estudios. El WGA inició la manifestación con un tuit: “Aunque nuestro Comité de Negociación inició este proceso con la intención de llegar a un acuerdo justo, las respuestas de los estudios han sido totalmente insuficientes dada la crisis existencial a la que se enfrentan los escritores”.

¿Qué es lo que está sucediendo en Estados Unidos con las plataformas y los guionistas? Como ya sabemos, vemos crecer la industria del streaming hace unos años a pasos agigantados. Una de las precursoras, por su alto rendimiento, fue Netflix. La industria de cine y televisión, al ver lo que sucedía con esa plataforma, comenzó a generar nuevas producciones, similares a Netflix, en las cuales invertía grandes sumas de dinero. Pero, ¿qué sucede cuando hay una variedad inagotable de un mismo producto? La competencia se dificulta, se requieren ideas nuevas, eficientes, rápidas y económicas, y los consumidores se distribuyen entre todos los productos. Las plataformas de streaming tuvieron un momento de auge, hasta que “autocolapsaron”. En su buen momento le pudieron hacer frente a las exigencias de la audiencia y

contrataron, entre otros trabajadores, a una gran cantidad de guionistas que escribieron series espectaculares como The Sopranos, Succession, Peaky Blinders, entre otras que no vamos a nombrar porque iniciaría una discusión con el lector. En sus comienzos, las plataformas solían ofrecer a los guionistas escribir, con un equipo de un mínimo de siete, en un lapso de 20 semanas una temporada de una serie. Hoy, por las exigencias del mercado y la falta de recursos, se les solicita a los guionistas que en 20 semanas preparen dos temporadas de una serie, con un equipo de cuatro y por una suma de dinero menor a la que se les paga en los programas de televisión.

¿Qué exige, a grandes rasgos, el WGA? Salarios más altos, participación en las ganancias y que los residuales (compensaciones financieras) estén sujetos a los números de suscriptores en el extranjero. La AMPTP argumenta que pueden llegar a un aumento de salario, pero no el que solicitan, porque deben recortar gastos. Charlie Kaufman, guionista ganador del Oscar por Eterno resplandor de una mente sin recuerdos, les respondió: “Nos engañaron haciéndonos creer que no podemos hacerlo sin ellos. Pero la verdad es que no pueden hacer nada de valor sin nosotros”.

Por su parte, el sindicato de actores (SAG-AFTRA) y el de directores (DGA) brindan todo su apoyo a los guionistas y su asociación. Incluso, el DGA tiene sus reclamos, pero, al menos por el momento, en reuniones privadas. El SAG-AFTRA muestra su apoyo ni más ni menos que a través de la actriz Fran Drescher, conocida por su serie La niñera, quien preside el sindicato. Se mostró en redes participando de las huelgas junto a los guionistas y dijo: “SAG-

AFTRA se solidariza con nuestro sindicato hermano WGA”. Además, otros reconocidos actores y actrices se unieron al pedido y a la manifestación. Resulta importante la unión de los sindicatos en el reclamo y el apoyo de sus integrantes. Tom Ellis, protagonista de la famosa serie Lucifer, escribió en un cartel: “Soy actor y literalmente no sé qué decir”.

La pregunta es, ¿qué están haciendo los estudios de streaming para encontrar una solución? Bien, ya hablamos del problema de sobreoferta en las plataformas, pero esto requiere una solución para poder brindar un mejor servicio y que los trabajadores de esta industria no se vean visiblemente afectados. Una de las medidas que parecen estar tomando es fusionar las plataformas. Un ejemplo cercano es la fusión entre HBO Max y Discovery + en una nueva plataforma llamada “Max”. Hay una gran cantidad de fusiones como esta. Esto ayudaría a reducir competencias y unir fondos.

Pero, mientras arreglan sus problemas, sus trabajadores necesitan una respuesta con urgencia y su audiencia también, porque hay riesgo spoiler, o al menos así lo advirtió un escritor en un cartel: “Paguen a sus escritores o spoilearemos Succession”. Sin dudas, estamos ante la huelga más creativa que se haya visto, los carteles de manifiesto son una tragicomedia en sí mismos. ¿Nuestro favorito?: “ChatGPT no tiene traumas infantiles”. Entonces, ¿quién tiene traumas infantiles y nos quiere es