

MITOS DEL MUNDO DEL TRABAJO Y MODULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL: LA IMAGEN SAGRADA DE LAS 48 HORAS SEMANALES

Enrique Deibe

El tabú de la reforma en la carga horaria de las y los trabajadores argentinos atraviesa a quienes componen el mundo del trabajo: empresarios, trabajadores y el Estado en sus tres niveles de gobierno. ¿Dónde se funda ese temor a generar nuevas y no tan nuevas regulaciones que mejoren los niveles de empleo y condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores? ¿Razones culturales? ¿“Costumbre”?

Hagamos un poco de historia. El convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece las 8 horas diarias y las 48 horas semanales. Esta decisión de la OIT al momento de su creación reconoce el mandato de contribuir a la paz mundial a través de la justicia social y las luchas históricas del movimiento obrero. En el caso de la República Argentina, la normativa data de principios del siglo XX y sus antecedentes más significativos son la ley de Descanso Dominical de 1905 y la Ley 11.544 de Jornada Laboral de 1929, la cual, aún vigente, establece la jornada máxima de trabajo en 48 horas semanales en todo el país, turnos nocturnos de 7 horas, y la insalubre no puede superar las 36 horas por semana.

Los avances tecnológicos y el desarrollo exponencial que experimentó la humanidad en este tiempo impactaron de manera particular en el mundo del trabajo, generando un sinnúmero de matices que obliga –al menos– a repensar el uso del tiempo en las relaciones laborales.

El debate sobre la reducción de la jornada de trabajo no es novedoso y fue planteado por primera vez por la OIT en 1935, a través del convenio 47 –que no fue ratificado por la mayor parte de los países miembros. Allí se proponía una jornada de 35 horas, sin que esto implicara reducción de salario y como medida para disminuir los elevados niveles de desempleo. Tres décadas más tarde, en 1962, llegó la recomendación 116 que instó a los países miembros a la “adopción del principio de reducción progresiva de la duración normal del trabajo sin disminución del salario”. Treinta años después, en 1996, el Parlamento Europeo instó a los estados miembros a la reducción de la jornada, tomando como referencia las 32 horas semanales.

La pregunta que debemos hacer es por qué esta tendencia a la reducción de las horas laborales en el mundo desarrollado cuenta con el consenso de gobiernos, empresas y sindicatos. La respuesta puede ser sorprendentemente simple en un entorno de alta complejidad: adaptación a los tiempos sin perder de vista el bienestar del recurso humano, mejorando la productividad y, por ende, la rentabilidad de los empresarios, el trabajo registrado y la recaudación impositiva. La reducción de la jornada laboral en los países que la implementan demostró una mejora en la calidad de vida de las y los trabajadores, quienes declaran que trabajar menos horas les permitió compatibilizar mejor el trabajo con la vida personal, las tareas de cuidado y con la vida social. Esto afectó positivamente los niveles de productividad, disminuyó el ausentismo y la siniestralidad en los lugares de trabajo.

Los casos de éxito no son aislados ni menores. Microsoft en Japón redujo la jornada semanal a 4 días y 32 horas. Lo hizo durante cinco semanas y obtuvo un

incremento de la productividad en un 40%. Mientras que Toyota, en Gotemburgo, redujo la jornada de trabajo a 6 horas diarias, logrando un incremento de la productividad en un 25%.

Abogados y consultores laboristas de renombre internacional, y con amplia experiencia en los sectores público, privado y sindical, insisten en que “no hay que temerle al cambio” y, para ello, ponen como ejemplo la reducción de las jornadas laborales en las principales potencias económicas del globo, para las que, salvo casos de algunos países, la tendencia es avanzar en una segunda oleada de reducción de la jornada a 32 horas semanales en cuatro días laborables.

Una foto de la situación argentina de hoy

Los debates sobre reducción de jornada se dan en distintas partes del mundo y semejan ser una lucha homogénea y unificada del movimiento obrero. En lo que refiere a nuestra realidad, parecería que es difícil que una revisión de la jornada laboral sea debatida en el marco del diálogo social, por razones que no siempre se manifiestan con claridad. Las distintas propuestas legislativas planteadas en diferentes oportunidades no lograron el consenso necesario para su tratamiento e implementación.

Consideremos algunos datos: la desocupación en la Argentina se duplicó en los últimos 5 años –segundo trimestre 2015 a segundo trimestre de 2020–, pasando del 6,6% al 13,1%. Esto, sumado a los azotes de la peor crisis económica en la historia del capitalismo, obliga a pensar y activar mecanismos para generar empleo desde la política económica. La pérdida del poder adquisitivo del trabajo argentino entre el 2016 y 2018, según el INDEC, fue del 17%. En 2019, la inflación fue del 53,8% y los salarios crecieron un 40,9%: pérdida del 8,4%. La suma nominal da una mengua del 25,4%.

Deberemos ser creativos, dinámicos y flexibles, generando nuevos derechos laborales y recuperando el valor de la hora de trabajo. Desde las relaciones del trabajo no se crea empleo, pero se puede contribuir para distribuir mejor el trabajo que existe a partir de la modulación de la jornada de trabajo. Una reducción de la jornada de trabajo del 25% implicaría recuperar, al menos, el valor hora salarial, compensando la pérdida de los años de retroceso del gobierno anterior.

Por otra parte, ante la amenaza del desempleo, tomar decisiones que distribuyan el tiempo de trabajo es una posibilidad efectiva de incorporar trabajadores y trabajadoras para cubrir los empleos existentes. Si bien no es estrictamente proporcional, la disminución de la jornada puede contribuir con la mejora del empleo y proponer una visión de futuro de mayor bienestar para trabajadores y trabajadoras y para las pequeñas, medianas y grandes empresas que invierten y generan empleo, ya que motorizan la economía y el mercado interno como factor fundamental de reactivación. Y, al igual que los países más desarrollados, las alternativas de reducción de jornadas y de ampliación de los descansos semanales permiten corregir el valor de la hora trabajada y mejorar las condiciones de vida de los y las trabajadoras.

En tiempos difíciles y de disputa por el sentido de las transformaciones económicas y tecnológicas, apostamos por ponernos del lado de quienes menos tienen, en pos de optimizar sus circunstancias de vida. Eso no perjudica a las empresas ni los negocios, porque las experiencias de otros países demuestran que mejora también la producción y los climas laborales.

Muchos podrán decir que no es el momento para introducir este tema de discusión. Me pregunto cuál es la mejor ocasión para que las personas estén mejor. No me interesa dar esa respuesta, pero sí me parece que no hay temas que no puedan ser debatidos, y que es una buena oportunidad para una reflexión sobre esta cuestión que lleva más de cien años sin haber sido revisada en nuestro país, que siempre ha procurado ser vanguardia en los derechos laborales, con una legislación protectoria y dinamizadora de los derechos laborales y a favor del empleo.

Enrique Deibe es coordinador de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de los equipos técnicos del Partido Justicialista nacional, y exsecretario de Empleo de la Nación.

