

Reproducido en www.relats.org

EVOLUCION HISTÓRICA DEL INSTITUTO DE LA JORNADA LIMITADA.

Ricardo J. Cornaglia

**En revista Doctrina Laboral, Errepar, diciembre 2006,
año XXII, tomo XX, n° 256**

1.- UNA VISIÓN MACROSCÓPICA DEL TEMA.

La jornada laboral es un tema de particular interés para la ciencia económica y la medicina, que veladamente las enfrenta en escaramuzas sobre cuyos resultados galopa afectando neutralidad la sociología en virtud de la estadística. Para las ciencias sociales el tema es un permanente desafío.

Cuando el derecho aborda la cuestión, lo hace con un sustrato político, apoyando alternativamente a las fuerzas enfrentadas de los sujetos que protagonizan el tráfico apropiador del trabajo humano.

El derecho se asoma a la jornada para gravitar sobre ella desde sus límites. Por eso es que en el art. 14 bis de la Constitución Nacional refiere a la jornada limitada y en relación

con la protección del trabajo y la protección que las leyes deben dar a los trabajadores.

La Constitución no habla de la jornada máxima legal, habla de la jornada limitada, entendiendo que no sólo la ley sirve para la regulación que deslinda lo que es legítimo de lo que no lo es.

De esa forma la Constitución viene a reconocer que la limitación es múltiple, teniendo el fin de proteger el trabajo y asegurar derechos a los trabajadores.

El debate sobre los límites de la jornada fue asumido con intensidad por la civilización recién en el siglo XIX, en un intento de racionalizar la conflictividad social emergente.

Es entonces que el derecho se encargó de precisar mediante la jornada, la relatividad del poder apropiativo del trabajo ajeno, detentado por el empleador en la economía moderna a través del derecho a la libre contratación. Para hacerlo se debió definir las características del contrato de trabajo, mutando a la locación de servicios, a mérito de la protección de la salud de los dadores de trabajo. Y para ello se delimitó la temporalidad de la apropiación, pero teniéndose presente que de no existir un tratamiento universal similar, las leyes económicas de la competencia libradas a su libre juego, terminarían causándoles estragos a las naciones que en primer término asumieron las políticas de la regulación.

En las profundas motivaciones de la regulación de la jornada, encontramos por lo tanto, desde el punto de vista de los trabajadores, la consolidación de derechos humanos fundamentales que procuran asegurarles una existencia digna y sana. En tanto que desde el lado de la empresas y las economías nacionales a las que se integran, razones de supervivencia que procuran regular una competencia salvaje.

En consecuencia, desde el siglo XIX hasta el presente, la regulación es una práctica común y permanente, sometida siempre a la misma problemática primaria, que enfrenta al dador de trabajo y a su apropiador, y a una problemática secundaria, la de racionalización de la relación entre los apropiadores y las naciones que los representan. Es una cuestión de tensiones continuas y de búsqueda de equilibrios precarios, que para colmo gravitan en el índice de empleo, y en consecuencia, en la existencia del llamado ejército de desocupados. Ya que el número de los ocupados está en relación con la división posible de las tareas entre el total de sus productores.

Desde la observación jurídica, el instituto de la jornada limitada refiere a la determinación de lo que no es legítimo hacer en la contratación del trabajo, en materia de la duración diaria de las prestaciones a cumplir. La determinación surge de las prohibiciones establecidas.

Con el desarrollo de la ciencia y la técnica, las capacidades productivas del hombre crecieron exponencialmente. Todo haría suponer que menos hombres más capaces y con mejores medios, podrían llevar a cabo en el proceso económico, la función atinente a la resolución de las condiciones básicas de existencia de la humanidad, con capacidad suficiente para ello. Si esto fuera cierto, la cuestión se tornaría en la propia de la distribución del trabajo entre los disponibles para hacerlo.

Hay analistas económicos que sostienen que a esta altura del desarrollo científico y tecnológico, en menos de un lustro, un cuatro por ciento de la población económicamente activa, podría abastecer la producción necesaria para la subsistencia de la humanidad en forma suficiente.

Pero la afectación de los poderes establecidos no resulta una cuestión tan sencilla de resolver por parte de la política, y en torno a esa problemática, se suele poner al derecho en situación de las peores contradicciones.

Las prácticas de la desregulación regresiva vienen rozando provocativamente al instituto de la jornada máxima limitada, sin mucho éxito en los países centrales, y con mayor suerte para la desgracia en los países periféricos.

También sobre ésta institución ronda la amenaza de la flexibilización impuesta a partir de un discurso engañosamente globalizador.

Lo cierto es que la difusa noción del concepto de flexibilidad, conforme la viene construyendo la doctrina, corresponde en realidad a una idea propia de la política social, que por supuesto no es indiferente al derecho del trabajo, pero que no debe confundirse con un concepto jurídico estricto. Gérard Lyon-Caen tituló un trabajo de su pluma: *“La batalla engañosa de la flexibilidad”*. En el mismo deslinda conceptos políticos y jurídicos. Concluye que el contrato de trabajo francés ha sido construido desde su origen sobre bases flexibles y para garantizar la libertad efectiva de contratación empresarial.

No obsta a ello el lamento permanente de los ideólogos liberales y sus auxiliares jurídicos, en la búsqueda de un retorno imposible a la soberanía del contrato individual, desregularizando todo lo construido por el garantismo social propio de los Estados de derecho.

Como sostiene el autor francés antes citado: “La flexibilidad existe, no es el objetivo de una política, es un producto de la historia”.

Pero lo lamentable es que en su nombre y tras la laxitud de sus nociones, se viene creando una cortina de humo, o si se quiere, una engañosa batalla, que convoca a interesados epígonos, que con un lenguaje teñido de modernismo, vienen levantando banderas que creíamos, con ingenuidad, sepultadas por la historia.

Atento a todo ello, bueno resulta observar al instituto de la jornada máxima legal desde el pensamiento crítico.

Los intentos de flexibilizar la jornada máxima legal, son funcionales a las propuestas del empresariado, que, por distintas vías, pretende ampliar la jornada de trabajo so pretexto de brindar un mejor servicio y mayor producción.

Esto nos lleva a algunos interrogantes:

¿Es posible la organización del trabajo sobre la base de una jornada mayor de la legal prevista en la actualidad?

¿Sirven estos criterios para producir mejor?

¿La jornada máxima legal vigente cumple su función protectoria?

Frente a estas posiciones conviene analizar un informe de la O.I.T., que en la década del 80 comparaba las jornadas legales y convencionales de los países europeos, así vemos que en Austria, Bélgica, España, Finlandia, Islandia, Luxemburgo, Malta, Noruega y Suecia tenían una duración legal de la semana de trabajo de 40 horas, y que descendía en algunos casos hasta 35 horas según los convenios. Francia: legal de 39 horas y convencional de 39 a 35 horas; Grecia: legal de 41 horas y convencional de 35 a 40 horas; Irlanda, Italia, Países Bajos, Portugal y RFA: legal de 48 horas y convencional de 35 a 45 horas.

Esto pasaba en Europa en materia de jornada de trabajo: reducción, no alargamiento. Hacia allí caminaba la historia y las orientaciones de la economía mundial.

Un país que tenga en cuenta estas consideraciones, prevendrá y encausará el conflicto social, con el correcto tratamiento de la institución jornada, que, por supuesto, no está aislada de la política salarial.

Noruega, que ha logrado constituirse en uno de los países que cuenta con mejor calidad de vida y en el que un obrero medio de la industria de la construcción tiene sueldos promedio muy superiores a los que registra nuestra economía, nos permite encontrar un ejemplo aleccionador:

En la primavera de 1986, se produjeron los conflictos más graves conocidos en el país en el último medio siglo, tanto en el sector público como en el privado. La principal reivindicación de la Confederación de Sindicatos Noruegos (LO) estaba relacionada con la jornada de trabajo, pero otra, cuanto menos igual de importante, se refería a la salvaguarda del poder adquisitivo y al mantenimiento del sistema salarial existente (que garantiza al trabajador menos pagado una remuneración igual al 85 por ciento de la remuneración media en la industria). Los sindicatos obtuvieron finalmente una reducción de la jornada de trabajo a 37 horas y media sin pérdida salarial a partir de enero de 1987, así como el mantenimiento del poder adquisitivo.[2]

2.- ETAPAS DE LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL INSTITUTO.

El movimiento obrero se estructuró a partir de la organización en función de la conflictividad referida al aumento de salarios.

Pero a poco esta lucha se eslabonó con la propia de la reducción de la jornada.

Ello hizo sostener a Marx a mediados del siglo XIX, que el eje de la lucha debía pasar para elevarse a un plano superior, sin abandonar las reivindicaciones salariales, reivindicando la jornada de ocho horas.[3]

Ya entrado el siglo XX, algunos gobernantes comenzaron a impulsar normas regulatorias de la jornada, conforme a las reivindicaciones del movimiento obrero.

Ejemplo de ello lo encontramos en el Uruguay, cuando el presidente Battle, en su Mensaje al parlamento de 1906, defendía la regulación de la jornada de trabajo de ocho horas diarias, contra la oposición de los patronos a la aplicación de estas medidas, que lograron retrasar la sanción de una ley hasta 1916.

Sostuvo Battle, defendiendo la medida: “Las teorías individualistas hoy felizmente desechadas casi por completo de la ciencia social, se oponen en nombre de la libertad de los trabajadores y los capitalistas, y miran con indiferencia el sometimiento de una enorme masa de la población a condiciones homicidas de trabajo (...). Resulta dolorosamente irritante la suposición de que pueda existir alguna libertad en las relaciones del trabajador con el capitalista, cuando aquél, urgido por el hambre, se ve forzado a aceptar cualquier situación que la satisfaga, y éste, obligado por la competencia u obcecado por la especulación exige esfuerzos aniquiladores”.

El Mensaje se refería a los pueblos más industrializados, sobre los cuales señalaba que ya habían reconocido la necesidad de proteger al niño y a la mujer en el trabajo, pero muy defectuosamente al hombre adulto porque la ‘lucha industrial

entre unos pueblos y otros hace casi imposible la adopción de medidas de esta naturaleza”.[4]

3.- LAS FORMAS DE REGULACIÓN. SU SISTEMÁTICA.

La experiencia histórica recoge cuatro grandes vías de regulación de la jornada:

§ La regulación convencional colectiva. Mediante auto composición de los sujetos colectivos dentro de los mínimos que impone la regulación legal.

§ La regulación legal. Estableciendo el legislador la jornada máxima para todos, y en ocasiones, mejorando la protección para algunas categorías profesionales.

§ Los usos y costumbres, Incorporados a cada actividad, y a veces, en algunas empresas, como prácticas consuetudinarias.

§ La regulación propia del contrato individual: Que puede disponer mejores condiciones que los fijados en los convenios colectivos, las leyes y los usos y costumbres.

Esas fuentes de regulación de la jornada guardan entre sí una relación que debe ser armonizada sistemáticamente. Desde la observación histórica, advertimos que cada una de ellas tuvo etapas de preeminencia y que en la era de la conflictividad social, la regulación imperativa se alcanzó primero a partir de las huelgas y a través de los convenios colectivos.

También debe señalarse que la regulación legal, es confirmatoria de las tendencias pacificadoras de los convenios, en cuanto éstos son instrumentos del progreso social de la clase trabajadora y sus diversas categorías profesionales.

Finalmente es de destacar que cada una de esas vías es una fuente de normas de derecho independientes, pero las tres primeras resultan vasallas del contrato de trabajo, al que vienen a intervenir, pluridimensionándolo.

4.- LAS ETAPAS VIVIDAS EN ARGENTINA.

Una reseña histórica de las normas laborales que regularon la jornada laboral en Argentina, demuestra que pasaron por distintas etapas:

En la etapa colonial:

Palacios enseña que fueron los reyes de España los que legislaron por primera vez en el mundo la jornada de ocho horas diarias para los obreros públicos de sus colonias.

Señala: “Bajo el reinado de Felipe II, sombrío monarca, absoluto, la Recopilación de Indias, en la ley VI, tít. VI, Libro III, dispuso: ‘Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día; cuatro a la mañana y cuatro a la tarde en las fortificaciones y fábricas que se hiciere, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del sol, más o menos, lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación”. La ley se había dictado rigiendo el descanso dominical absoluto y la jornada se siete horas para los mineros. Esta última, por disposición de la ley XIX, Libro VI, tít. XV, relativa al servicio de minas. Concluye Palacios expresando: ‘Me place reivindicar para España el haber dictado las primeras leyes relativas a la jornada humana, en su relación con la vida y salud de los trabajadores. Es claro que las leyes no se aplicaban con rigor. Los aventureros venían a América con ansia de riqueza y sus procedimientos no se ajustaban a los principios generosos de la ley, pero eso no mengua el mérito

de los que desde lejos velaban por la salud de los humildes, con un noble idealismo”.[5]

Terminada la etapa colonial, podemos señalar en el derecho argentino posterior:

Primera etapa: En determinadas categorías profesionales, algunas organizaciones sindicales consiguen convenios colectivos que garantizan la regulación de la jornada. Así, en 1878, los tipógrafos de la ciudad de Buenos Aires, organizados en la Unión Tipográfica, tras una prolongada huelga, logran suscribir un convenio con sus empleadores, determinando para los trabajadores gráficos una jornada máxima de diez horas en invierno y doce horas en verano.[6]

La reunión del 1° de mayo de 1890 para constituir una Federación Obrera, primera organización federativa de los sindicatos argentinos, partiendo del programa adoptado en París en 1899 por la Segunda Internacional, propuso:

- a) La jornada de ocho horas para todos los adultos.
- b) La prohibición del trabajo a los menores de 14 años y reducción de la jornada a seis horas para los menores de ambos sexos de 14 a 15 años.
- c) La abolición del trabajo nocturno, con excepción de las ramas cuya índole no permita interrupción.
- d) La prohibición del trabajo nocturno de la mujer cuya naturaleza afecte su salud.
- e) La abolición del trabajo nocturno para la mujer y menores de 18 años.
- f) El descanso dominical no interrumpido de 36 horas semanales para todos los trabajadores.

En 1895, sobre 23 huelgas con 22.000 huelguistas en Capital Federal, 14 respondieron a reclamos salariales y 9 a reclamos por reducción de la jornada. El sindicato de yeseros conquistó la jornada laboral de ocho horas. A fines de ese año, en Buenos Aires existían 25 sindicatos, que fracasaron en el tercer intento de constituir una federación general.

En 1896, sobre 25.000 huelguistas, se declararon 6 huelgas por aumentos salariales, 7 por abolición del trabajo a destajo (directamente relacionado con la conquista salarial) y 12 fueron declaradas por la disminución de la jornada. Es en este año que se considera que tiene lugar la primer huelga de alcance nacional, cuando 10.000 trabajadores ferroviarios la llevan a cabo reclamando ocho horas de trabajo sin recortes salariales, la anulación del trabajo los domingos y el pago doble de las horas extras. El movimiento se mantuvo durante cuatro meses.

Durante el paro, la patronal inglesa ni siquiera recibió a los delegados obreros, pero solicitó la intervención del Ejército y la Marina, y cuando con ello no bastó, se llegó a contratar a setecientos rompehuelgas desde Italia (los llamaban 'langostas').