

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO. FINITUD Y DIGNIDAD

NATALIA SALVO¹

NET21 NÚMERO 17, abril 2024

Para abordar la temática relativa a la extensión y distribución de la jornada de trabajo y su necesaria reducción, hay que observar este instituto jurídico desde dos perspectivas complementarias, aunque tácitamente ausentes en la elaboración doctrinal hegemónica, en la actividad jurisdiccional frecuente y en la tarea legislativa regular; la *finitud* como condición de la vida de las personas que trabajan y el sujeto en su *dimensión humana*.

La jornada de trabajo conlleva una trascendencia vertebral en materia de relaciones de trabajo y su normatividad; separa el tiempo libre de aquel que el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Vale decir, impone una escisión entre el tiempo libremente disponible y el tiempo de trabajo.

Asimismo, la necesidad insoslayable que lleva al trabajador a celebrar un contrato de trabajo es muy distinta a la que motiva al empleador a hacer lo propio.

Por un lado, a través de la relación laboral el trabajador procura su subsistencia y la prestación que obliga y realiza en ella es un hacer infungible -realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios, reza el art 21 de la Ley de Contrato de Trabajo argentina, N° 20.744, LCT-, en una organización total o parcialmente ajena (art.5 LCT), a cambio de una remuneración en tanto contraprestación que otorga el empleador (art 21 LCT).

Sin embargo, el interés del empleador al momento de celebrar un contrato de trabajo es el aumento de la rentabilidad y ganancia del capital que aporta.

Ambos móviles están legitimados en el Estado de derecho a través del reconocimiento de la propiedad privada, la posibilidad de ejercer industria lícita y la protección del trabajador en tanto sujeto de preferente tutela constitucional, convencional y legal.

En Argentina, este trípode de derechos halla recepción normativa en los arts. 14, 14 bis y 17 de la Constitución Nacional.

En suma, la protección uniridiccional hacia la persona que trabaja reposa en el principio de igualdad real ante la ley por oposición al de igualdad formal que prescinde

¹ Abogada laboralista y docente en la Universidad de Buenos Aires (UBA).

de las condiciones anteriores del sujeto y articula el concepto como un punto de partida y no como anclaje de llegada.

Las necesidades diversas que tienen el empleador y trabajador establecen el punto de inicio para entender la relevancia de la extensión de la jornada de trabajo. Mas tiempo a disposición del empleador, menos tiempo para uso personal donde ese recurso es insustituible e irrecuperable en la existencia finita.

Sucede que -al decir de un profesor universitario al explicar con ironía la importancia de la dimensión humana en el derecho-¹, el tiempo suele correr en una sola dirección -para adelante- y las personas regularmente acostumbramos a alimentarnos y a morir.

Las necesidades que no se satisfacen en la actualidad y están vinculadas con la subsistencia no pueden satisfacerse *a posteriori*.

En otras palabras, en un modo de producción capitalista que permite la apropiación del trabajo de A por parte de B a través de un contrato, constituyendo la prestación de A energía que se confunde con su propia existencia, las normas deben proteger a ese sujeto que trabaja para evitar la cosificación y compensar a través de derechos mínimos e inderogables la desigualdad negocial que padece el trabajador.

La limitación de la jornada de trabajo tiene esa finalidad.

Tanto a fines del siglo XIX, en la irrupción del Estado Social de Derecho como en el advenimiento de la revolución tecnológica que impacta en el instrumento de producción, lo que se puso en evidencia fue la tensión constante entre el capital y el trabajo en la puja distributiva.

La misma encíclica papal *rerum novarum* (1891) asume en ese entonces el cambio en las relaciones entre patronos y obreros, la acumulación de las riquezas en manos de unos pocos y la pobreza de la inmensa mayoría de los trabajadores también como resultado de la disolución de gremios y consecuencia de la Ley Chapelier (1791). Menciona, incluso, el aislamiento de los obreros, la inhumanidad de los empresarios y la codicia de los competidores.

En la misma línea, destaca la concentración de poder en las relaciones comerciales y el dinero en manos de unos pocos “opulentos y adinerados” que deriva en “*el yugo de la esclavitud a una muchedumbre infinita de proletarios*”.

Este contexto motivó el reconocimiento de la reducción de jornada de trabajo, además de otras conquistas laborales.

Algo similar sucede en el presente.

Ante cada crisis del margen de ganancia del capital -sobre toda ante la tendencia de deslocalización, financiarización y concentración de ese capital-, la tendencia es avanzar sobre los derechos conquistados para recuperar la pérdida de poder social y/o rentabilidad.

Y la dimensión humana del trabajador -y del sujeto en general en el derecho, que aún conserva reminiscencias del círculo de Viena y el impacto Kelseniano de un derecho (y un sujeto) sin contaminación social-, se encuentra infravalorada o directamente apartada.

Las consecuencias de las extensas jornadas de trabajo y las condiciones vejaminosas en que se realizaban previo a la legalización de la jornada máxima legal de ocho horas se pusieron de relieve en la salud de los y las trabajadoras, deteriorándola incesantemente. Fue el primer síntoma para que -ante la necesidad de subsistencia del sistema de producción basado en la apropiación del trabajo humano-, se legislaran mejores condiciones de trabajo.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 a través del Tratado de Versalles es el producto social y político de la finalización de la primera guerra mundial y las inequidades sedimentadas producidas por el capital sin regular. Alcanzar la paz universal y de manera permanente fue uno de sus objetivos constitucionales.

Es imposible la consecución de ese fin sin justicia social.

De hecho, el Convenio 1 de la OIT versa sobre las horas de trabajo y data de ese mismo año.

En otras palabras, la integridad psicofísica y el derecho a la vida evidenciaron las inequidades del capitalismo amparado en su dimensión jurídica en la igualdad y libertad formal ante la ley, propia del estado moderno.

Así, la reducción de la jornada laboral, la implementación de jornadas más reducidas ante la existencia de trabajo insalubre o la realización de trabajo en horario nocturno, el cuidado de la integridad psicofísica por imperio del principio de indemnidad, el descanso dominical y la mayoría de las conquistas históricas surgieron como consecuencia de la lucha social, la pretensión de continuidad del modelo económico y la teleología del derecho en cuanto a la consideración de la humanidad y la dignidad de las personas que trabajan.

Vale decir, el derecho social en general y el laboral en particular representan un coto, un límite infranqueable ante la imposición del poder patronal que resulta el más fuerte en términos de poder negocial para evitar la mercantilización de los y las trabajadoras.

En suma, el instituto de la jornada de trabajo implica una valla legal para evitar la acentuación del carácter autoritario de las relaciones laborales. Se trata, en definitiva, de la democratización de esas relaciones en el seno de la empresa.

Así las cosas, si el tiempo en que se está a disposición del empleador no puede usarse libremente, si ese tiempo corre solo en una sola dirección y el sujeto que está a disposición del capital es finito, no quepan dudas de la importancia en torno a la extensión y distribución de la jornada de trabajo.

Es una disputa que pone en juego el rol de Estado Social de Derecho, la razón de ser y finalidad del Estado y la democracia social.

No por casualidad la reivindicación de la reducción de la jornada de trabajo resultó la primera en términos históricos en estrenar la acción gremial organizada y que, también, parió los sucesos de los mártires de Chicago por el cual se rememora el Día Internacional del Trabajador el 1° de mayo, así como el motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora cada 8 de marzo por la muerte de 129 mujeres en la fábrica textil Cotton de Nueva York allá por el año 1908.

La bandera de las 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de esparcimiento presupone la aceptación, aunque sea de un modo semiconsiente, de que el tiempo es un valor insustituible e irrecuperable.

La finitud y la escasez del tiempo, entonces, se vincula en la reducción de la jornada de trabajo con la dimensión humana del sujeto.

Las personas suelen tener contingencias biológicas, patológicas y sociales en los términos utilizados en la clasificación de las mismas por parte de la doctrina de la seguridad social, y aunque sea una clave de época horadar la necesidad de intervención del derecho para materializar la dignidad, el derecho al ocio se torna concreto en el esparcimiento cuya posibilidad aparece con el tiempo a libre disposición.

El ocio, como contracara del tiempo de producción, es un derecho que se emparenta con la humanidad del sujeto al que se destinan las normas que, al decir de Lacan, es *mortal, sexuado y hablante*. No solo en su función de reproductor de capital sino como persona humana.

En la Argentina, la ley que regula la jornada de trabajo es del año 1929 (N° 11.544) y aún continúa vigente.

Sin embargo, ante las usinas académicas hegemónicas y sus terminales políticas, reproductoras de la prédica del capital concentrado, se retorna al cuestionamiento subrepticio desde la moral y la cultura del trabajo (esclavo), el derecho al ocio, al

esparcimiento y, con ello, la dignidad de la persona humana para abonar el reduccionismo mercantilista del sujeto.

Los debates parlamentarios² respecto de los proyectos presentados en la argentina sobre la reducción de la jornada, hacen caso omiso a los beneficios tangibles que acarreó en el mundo esa experiencia; reducción de la siniestralidad y del ausentismo, aumento de la productividad, y mayor cuidado del medio ambiente.

Nos encontramos ante el desafío de poner al servicio de la dignidad humana el derecho como herramienta de emancipación y el avance de la tecnología para mejorar la calidad de vida y no acrecentar las arcas del capital concentrado en un mundo cada vez más desigual.

² <https://www.facebook.com/CAL7deJulio/videos/la-corriente-de-abogados-y-abogadas-laboralistas-7-de-julio-representada-por-su-/147504381716542/>.

ⁱ Enrique Arias Gibert, Ex Juez de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, y profesor de la Universidad de Buenos Aires.-

AVET 21