

ASPECTOS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA. EL RECIENTE MODELO CHILENO DE 40 hs Y EL CASO ARGENTINO

Federico P. Agüero Urquiza¹

“Vanidad de vanidades ¡todo es vanidad!

¿Qué provecho saca la gente de tanto afanarse bajo el sol?”

Eclesiastés 1:1-18

SUMARIO:

I.- INTRODUCCIÓN

II.- EL PROYECTO CHILENO

III.- LA NOTICIA EN EL MUNDO

IV.- EL CASO ARGENTINA

V.- CONCLUSIONES

I - INTRODUCCION:

Recuerdo que ya desde mis estudios de grado en la Facultad de Derecho de la UBA, el profesor de la materia, luego Camarista de la Justicia Nacional del Trabajo, en mensaje moral nos decía que *“el progreso no es para trabajar más, sino para trabajar menos y vivir mejor”*. Todo proyecto de reducción de jornada sigue este pensamiento.

Tal como define nuestra ley en su cuarto artículo, y nuevamente desde la moral, el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí, y sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico.

¹ Abogado, Secretario del Juzgado Nacional del Trabajo nro.21, docente de las Facultades de Derecho y Ciencias Sociales y de la de Ciencias Económicas, ambas de la UBA. Profamag Concejo de la Magistratura de la Nación. Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF) entre otras cursadas.

Históricamente, cuando repasamos el instituto de la jornada, recordamos las luchas que tuvieron las primeras organizaciones sindicales para que el trabajo no fuera un trabajo que significara toda la vida, sino que fuera una parte de la vida. Entonces surgieron, desde la Revolución Industrial, para conformar uniones entre los obreros y así, con la mayor fuerza del colectivo organizado, forzar a la patronal a reducir las jornadas excesivamente extensas y agobiantes en que se hallaban, sin respeto por géneros, edad, condición física o salubridad. De allí en adelante, forjar la reglamentación tuitiva del trabajo dependiente que hoy conocemos.

Tanto era la necesidad de limitación de la jornada y el interés público comprometido, que su regulación fue de imperiosa apuro a nivel internacional en la Constitución de la OIT, incluida en el Artículo 427 de dicho tratado, donde se recoge la declaración que *"el objetivo de aprobar como norma una jornada laboral de 8 horas o una semana de 48 horas en los casos en los que aún no se hubiera implantado"* revestía *"particular y acuciante importancia"*, y luego, en 1919, la primer Conferencia Internacional del Trabajo adoptó como su primera norma internacional la relativa a la duración de la jornada laboral: el Convenio nro.1 de la OIT.

En Argentina también, siguiendo esa tendencia, mediante Ley 11.544 de Jornada de trabajo del 12 de septiembre de 1929 fue regulado el instituto con idéntico objetivo. En cuanto a su duración, si bien en Argentina hubo períodos en que se regularon jornadas menores a 48 horas semanales a nivel provincial ya antes de la ratificación del Convenio 1 de la OIT, y también antes de la sanción de la Ley 11.544 (Tucumán en 1907, Mendoza 1916, San Juan y San Luis 1927, Córdoba 1883, Santiago Del Estero 1939), por su interés, el control de la materia fue federalizado y uniforme para la Nación toda, con dominio central consolidado desde el señero fallo de la CSJN *"Fábrica Argentina de Calderas S.R.L. c/ Santa Fe, Provincia de"* del 19/12/1986 (308:2569). En la causa, la empresa reclamó a la Provincia de Santa Fe las mayores sumas abonadas a sus dependientes por aplicación de la ley local N° 9497, que limitó en el ámbito de esa provincia la jornada semanal de trabajo de 48 a 44 horas, obligándola al pago de 4 horas ociosas del día sábado, y solicitó por tal motivo la inconstitucionalidad de la legislación provincial. La Corte asumió con premura la competencia originaria, y

declaró la inconstitucionalidad de la norma. Allí sentó el estándar que, en un contexto de normas mínimas, básicas, sobre los que se asienta la relación jurídica habida entre empleado y empleador, la cuestión de la jornada máxima constituye, sin duda, el contenido del Código de Trabajo que por imperio de lo dispuesto en el art. 67, inc. 11 de la Constitución Nacional, corresponde dictar al Congreso de la Nación; es decir, que se trata de una facultad expresamente delegada por las provincias al gobierno federal. Pese a que tal criterio parecería contrario a la competencia sana entre jurisdicciones, al descanso laboral, y a la productividad, concluye así el Máximo Tribunal que la mencionada Ley 9497 de la Provincia de Santa Fe es inconstitucional porque incursionó en un tema que se encontraba legislado por una ley nacional dictada en un cierto entendimiento de las facultades establecidas por el art. 67, inc. 11 de la Constitución. Por lo expuesto procedió a “...*declarar la inconstitucionalidad de la ley de la Provincia de Santa Fe 9497 en tanto la mencionada provincia, no respetó el orden jerárquico normativo y resulta descalificable a los efectos de la regulación de los elementos del contrato de trabajo.*”

Por supuesto que, a partir de allí y por motivos como éste, implementar la reducción de la jornada máxima laboral nunca fue simple, pues su resultado se va a vincular con la economía federal, los intereses patronales y con distintos aspectos del derecho del trabajo a nivel nacional, como la remuneración de los trabajadores, el pago de las horas extra, sus descansos, y además en materias especiales como el instituto de la jornada reducida, el trabajo en casas particulares, y con las nuevas tecnologías, sea el teletrabajo o el trabajo de plataformas.

Alguno de estos puntos intentamos comentar en esta labor, sólo a modo de aproximación, y dejando sentado que el instituto de jornada, a lo largo de la historia y hasta el presente es de arduo y profundo estudio y desarrollo.

II - EL PROYECTO CHILENO:

La reciente Ley nº 21.561, fue publicada en el Diario Oficial de la República de Chile el 26 de abril de 2023 y, como dijimos, el tema crucial es que se instaure una nueva reducción de la jornada máxima de trabajo, que será a 44

días semanales al cabo del primer año, 42 horas a los 3 años, y 40 horas al cabo de 5 años.

Presentado en el Congreso en marzo del año 2017, obtuvo la aprobación de la Cámara de Diputados en el año 2019. Sin embargo, su avance se vio interrumpido en el Senado debido a los acontecimientos de agitación social acaecidos en octubre de dicho año y, posteriormente, a la irrupción de la pandemia en marzo del año 2020. El Presidente socialista de la República de Chile, Gabriel Boric, decidió otorgarle prioridad y celeridad al trámite de la evolución mediante la imposición de un régimen de urgencia. Reafirmó con ello su compromiso con el ideal destinado a la gradual reducción de la jornada laboral de 45 horas a 40 horas semanales. Públicamente el mandatario hizo hincapié en que esta iniciativa se erige como una medida de envergadura, dotando a los trabajadores con un incremento de cinco horas libres por semana, propiciando así un espacio adecuado para el disfrute en compañía de sus seres queridos.

El 23 de agosto de 2022 Boric anunció su relanzamiento, dándole además "suma urgencia" para que sea debatido con prioridad en el Congreso. Se trata de una disposición de la Constitución que obliga a los legisladores a examinar un proyecto de ley cuando el presidente lo ordena.

Los autores del proyecto señalan que la reducción de la jornada laboral es una demanda histórica de trabajadores que, por prejuicios de carácter economicista, no se ha llevado a cabo de manera sustantiva, a pesar de la evidencia empírica que una política pública de este contenido apareja: mejoras en la calidad de la vida personal y familiar de trabajadores, disminuyendo riesgos para la salud, potenciando el bienestar y el rendimiento laboral.

"No Hay que tenerles miedo a estos cambios", auguraron desde el Ministerio del Trabajo, por el contrario, aducen que hará bien, y que, por eso, el proyecto avanzó con mucho apoyo ciudadano, gracias al cual fue posible la sanción. El proyecto de ley gozó de un inmenso apoyo popular. Según una encuesta del año 2019, más del 75% de los chilenos apoyó la reforma y más de dos tercios piensan que mejorará su productividad.

Como síntesis podemos decir que las modificaciones que aborda la nueva ley se puede listar en:

- 1.- reducción de la Jornada Ordinaria Laboral;
- 2.- regular la distribución de la jornada ordinaria laboral;
- 3.- instaurar un promedio de semanas;
- 4.- la exclusión de límite de jornada laboral para ciertos trabajadores de categorías de dirección;
- 5.- la limitación de jornadas extraordinarias;
- 6.- el nuevo Registro de Control de Asistencia;
- 7.- la banda horaria para padres y madres trabajadores;
- 8.- la Jornada Parcial de Trabajo;
- 9.- y la categórica prohibición de disminuir remuneraciones.

El propósito principal de disminuir gradualmente la duración de la jornada laboral, tal como se establece en el artículo 22. Esto implica una reducción de 45 a 40 horas semanales en un lapso de cinco años. El proceso se llevará a cabo de la siguiente manera: se aplicarán 44 horas semanales al término del primer año, 42 horas a los tres años y finalmente 40 horas al cabo de cinco años.

Según el mismo artículo, quedarán exentos de esta modificación aquellos trabajadores que desempeñen roles de administradores, gerentes, apoderados con funciones de administración, así como aquellos cuyas labores carezcan de supervisión directa debido a la naturaleza de sus responsabilidades. En caso de disputa, la inspección laboral será la encargada de determinar si una tarea específica se ajusta a las situaciones mencionadas, y esta decisión podrá ser apelada ante el juez especializado en asuntos laborales.

Mediante la introducción del nuevo artículo 22 bis, se establece que, si las partes convienen en que la jornada se distribuya con un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, no se podrán superar 45 horas laborales ordinarias en una semana, ni extender este límite por más de dos semanas consecutivas en el ciclo. Para llevar esto a cabo, se requerirá un acuerdo mutuo que establezca un calendario detallado con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo a lo largo del ciclo.

En relación a los trabajadores que sean madres o padres de niños menores de 12 años, así como aquellas personas a cargo de su cuidado, de acuerdo con el nuevo artículo 27, se les concederá un margen de dos horas en

total para adelantar o retrasar el comienzo de sus tareas, lo que también afectará su hora de salida al final de la jornada laboral.

Otras enmiendas son, en relación a las horas extraordinarias estipuladas en el artículo 31, un límite que prohíbe que la suma de las horas laborales ordinarias y extraordinarias exceda las 52 horas semanales bajo la modalidad establecida en el artículo 22 bis.

El artículo 32 ahora permite que las horas extraordinarias puedan ser compensadas mediante días adicionales de descanso, siempre y cuando exista un acuerdo por escrito entre las partes. En tales casos, se puede convenir hasta cinco días hábiles de tiempo libre adicional al año, debiendo utilizarse dentro de los seis meses posteriores al ciclo en el que se generaron las horas extraordinarias.

El artículo 33 ha sido objeto de cambio, para implantar que la responsabilidad del registro de asistencia y el cálculo de las horas de trabajo, tanto regular como extraordinaria, recae en el empleador. Por ende, está obligado a mantener un registro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro. Cabe destacar que este sistema es novedoso en el contexto chileno y su implementación y regulación serán determinadas por una resolución del Director del Trabajo, publicada en el Diario Oficial, con un alcance uniforme para una misma actividad laboral.

El artículo 40 bis ahora permitirá la posibilidad de establecer contratos laborales a tiempo parciales, con una jornada de trabajo que no exceda las treinta horas semanales.

En cuanto a las modificaciones de otras leyes se realizan enmiendas al artículo 15 de la Ley 21.327 e implican que la Dirección del Trabajo desarrollará programas de cumplimiento asistido de las normas laborales y podrá solicitar solicitudes voluntarias de fiscalización por parte de las micro, pequeñas y medianas empresas, con el objetivo de prevenir o rectificar infracciones laborales. Y a la Ley N° 19.518, que crea un nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, al implementar la ejecución de acciones de capacitación orientadas a empresas catalogadas como de menor tamaño.

Con su proclamación, el esquema del proyecto y la posterior ley llevan en su génesis la hipótesis repetida de mejorar la vida de los trabajadores. El nuevo inciso primero del artículo 22 prescribe: “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo”. Chile se convirtió así en el país de la región con la menor carga horaria, junto a Ecuador y a Venezuela.

Las mediciones gubernamentales estiman en Chile que cuatro millones de trabajadores serían favorecidos por la ley. Este número es significativo en un país cuya fuerza laboral totaliza alrededor de 8,5 millones de individuos, en el que la tasa de ocupación ronda el 53%, y en el que el empleo informal alcanza un 27% de acuerdo a estadísticas suministradas por el Instituto Nacional del Trabajo (INE, página web, informe del 4/5/23). Además, que para ciertos grupos sociales es preciso conceder la ventaja, pues consignan que en la nación trasandina el 46,5% de los empleados son mujeres y que por motivos culturales muchísimas de ellas tienen a su vez tareas posteriores en sus hogares, y, adicionalmente, perciben un 20,4% menos en ingresos que sus contrapartes masculinas, según un estudio de ingresos correspondiente al año 2020.

“Lo que implican las #40Horas no solo es más tiempo con la familia, también es planificar de mejor forma las jornadas y el desempeño de las empresas cambia, mejora” comentó públicamente la Ministra del Trabajo de Chile, Jeannette Jara, y que, aunque fue un proyecto de ley que parecía imposible, se logró. Surgió de una iniciativa de dos diputadas, Camila Vallejo (actual portavoz del Gobierno) y Carol Cariola, ambas originarias políticamente del Partido Comunista Chileno, y ha tenido 6 años de tramitación, atendiendo en su redacción apoyar a las empresas y en especial a las pymes, y bajo la buena experiencia de una reducción de jornada laboral que ya se hizo anteriormente en Chile cuando se bajó de 48 a 45 horas. También dijo la ministra que, antes de decidir estas modificaciones, el gobierno chileno buscó ciertos consensos, pues dialogó con los sindicatos y las federaciones de trabajadores, así como con los representantes de las pequeñas, medianas y grandes empresas. Como

conclusión, Chile se convirtió en el país de la región con la menor carga horaria junto a Ecuador y a Venezuela.

La ley sancionada introdujo reformas al Código del Trabajo, hasta entonces con una jornada laboral en 45 horas semanales, sin que se excedan las 10 horas diarias. Es así que la reducción (propuesta política de la campaña presidencial) se puso en marcha de nuevo, hacia las 40 horas, dejando intacto el salario. El origen y la fundamentación es que se recupere el tener ocho horas de trabajo ocho horas de descanso y ocho horas de libre disposición para la familia y para el ocio bueno. Como se dijo, la ley implementa una jornada máxima, a instaurarse en forma general en un proceso gradual bianual y establece un plazo máximo (cinco años), pero en Chile muchas personas incluso hoy día sin transcurrir el plazo máximo de la ley ya tienen su jornada de 40 horas semanales.

Las empresas sí o sí van a estar obligadas a hacer -las que no se pudieron adelantar o anticipar- la reducción durante el primer año de vigencia la ley de una hora de las cinco. La ley incluye un proceso gradual de adaptación a las distintas actividades, además del empleo, y el nivel de los sueldos, sin distinción por tamaño de empresa. Reitero, es un proceso paulatino y por períodos. Al tercer año se van a bajar dos horas más, entonces serán semanas de tres horas menos. Y, al quinto año veremos completa la rebaja de las cinco horas. En definitiva, se bajan en la lógica de 1/2/2, en los años impares, al primer año al tercer año y al quinto año. Así ocurrió cuando se bajó de las 48 a las 45, también se dio un plazo, pero de cuatro años.

En principio, la idea además es que los empleadores anticipen la reducción de jornada. Así ocurrió con el primer modelo de reducción en que, aun teniendo cuatro períodos por delante, a los dos años del plazo ya estaban todas las empresas con la jornada reducida de 48 a 45 hs.

Hay empresas con casos especiales, en las cuales se desarrollan turnos continuos, por ejemplo, la minería. En un campamento en ese caso como al trabajar no le va a servir de nada una hora vacía de trabajo, lo que va a tener es más días de vacaciones. Por su parte, para la trabajadora de casa particular puertas adentro, ejemplifica las dos situaciones. La que cumple su labor puerta

afuera va a bajar de 45 a 40 la semana, la que es puertas adentro -como la idea es que las personas puedan disponer libremente de lo que van a hacer con su tiempo- no les sirve quedarse una hora más en el hogar de trabajo, entonces lo que hay en el caso de ella son días de permiso adicionales donde, por ejemplo, se juntan en un trimestre. Ellas (o ellos) tienen garantizado jornada mínima de descanso, al revés del resto de los trabajadores del país trasandino, entonces en estricto rigor es un empleo que podría durar hasta 12 horas diarias (que es bastante contradictorio con los derechos laborales que existen tanto para las personas del país como en el mundo), entonces en la ley se prescribe que en este caso van a tener dos días adicionales al mes con derecho al pago. Deben en tal caso acordar con el empleador cuáles van a hacer esos dos días en el mes o acumulándolos para que tengan seis días en un trimestre y puedan, por ejemplo, viajar a sus países de origen, cuando son extranjeras.

El espíritu que impulsa a la nueva ley de reducción de jornada, la que se presenta como una conquista de la ciudadanía y que permite adaptarse a las realidades, es la de un proyecto que busca en primer lugar reducir la jornada laboral para tener más tiempo para sí, o con la pareja, y/o con los niños, porque más allá de cualquier declamación, la verdad es que la jornada de trabajo es la que ordena la vida, pues uno está la principal parte del día en la en la labor y después en el transporte hacia y desde éste al hogar. Entonces, un objetivo moral es protectorio de la vida familiar, busca tener para las trabajadoras y trabajadores más vida parental. Pretende que la familia logre con menos obstáculos satisfacer sus necesidades, que sus miembros disfruten la vida conjuntamente como una familia, y a su vez tengan la oportunidad de perseguir y lograr metas significativas para ellos. Sin embargo, para los contratos individuales deja todo en manos de un acuerdo entre partes, lo que es muy complejo porque se dejó fuera la organización sindical, como parte de las negociaciones colectivas, se dejó como una negociación individual de cada trabajadora/or lo que, por supuesto, nos preocupa muchísimo, pues hay unos efectos complejos, por ejemplo, la ley expresa que debe ser un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por lo tanto nada dice que van a ser viernes, sábado y domingo los días de descanso, nada dice que van a ser tres días seguidos los de descanso, y nada dice si van a ser siempre los mismos días. Además, el

especial caso de las mujeres con responsabilidades familiares, y este podría haber sido un punto que, al menos, la organización colectiva custodiara y aminorara cualquier posible flexibilización, que sino podría ser de un gran peligro para ellas si se abusara de esta particular condición (según expone la Dra. Carmen Espinoza, vicepresidenta Regional de la Asociación Latinoamericana de abogados y abogadas laboristas y presidenta de la Asociación Gremial de bogados y abogadas laboristas de chile abogada Universidad de chile en Conversatorio de la AAL, "El debate sobre la reducción de la jornada legal de trabajo" del

Lo segundo, cuidar las remuneraciones y por tal razón prescribe con carácter de orden público expreso que los sueldos no pueden bajar. Lo dice directamente.

Lo tercero, regular las jornadas con distintas realidades, la de los trabajadores llamados excluidos de jornada que son los que en Chile se llaman del Artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, donde entre otros están los periodistas, que en el fondo siempre está a disposición. Quienes van a quedar hoy día en definitiva en esa situación serán solamente los gerentes, o sea los dueños de la empresa o los que están a cargo de la empresa, que era el espíritu original y aquellos que por la naturaleza de la función que cumplen no pueden ser sujetos de fiscalización. Así se busca suprimir un uso que es abuso para los trabajadores y, si vamos a reducir jornada lo primero es que los trabajadores tienen que tener jornada para poder reducirla. Lo que exceda de la jornada normal del trabajo se abonará como hora extraordinaria, es importante porque reducción protegerá así distintos aspectos de la salud y vida particular, y que ello abarque la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras del país.

La nueva legislación permite la implementación del llamado "banco de horas", que consiste en un sistema donde se acumulan, en un promedio mensual de 40 horas de trabajo (o en algunos casos, semestral en ciertos rubros). Esto posibilita a las empresas una mayor flexibilidad para gestionar las horas laborales de acuerdo a sus necesidades, pero el riesgo se traduce como en una notable ventaja para las compañías al evitar el pago de horas extras en momentos de aumento de demanda, como en periodos de alta actividad comercial o festividades como Navidad, Día del Niño y Día de la Madre. En este

sentido, reiteramos, el empleador puede negociar directamente con los trabajadores para ajustar sus horarios de trabajo, por ejemplo, ofrecerles la opción de reducir sus horas laborales durante una semana a cambio de trabajar más horas en momentos de mayor demanda, como durante eventos especiales. Y bajo este nuevo modelo de flexibilidad, un trabajador podría llegar a laborar hasta 56 horas semanales. Esto no solo beneficia a las empresas en términos de gestión del tiempo de trabajo, sino que también representa una estrategia ganadora en la batalla por la optimización de recursos laborales. Otro aspecto omitido, siendo que era oportunidad para ello, es que no se regula el tampoco el ya famoso derecho a la desconexión, para las llamadas nuevas tecnologías.

Pero a estas críticas se contesta que cada uno de los aspectos de las distintas actividades “se van a ir viendo” es decir en un proceso posterior de ajuste, perfeccionamiento y aplicación, y va a haber un trabajo equilibrado en el tiempo, por eso la instauración progresiva, de plazos, ahí se verá si la actividad va a requerir otro turno, si los turnos se van a cortar, si se va a hacer un cierre anterior, si se va a entrar más tarde, o sea hay distintas posibilidades. Porque la idea es que esto les ayude a las personas también en sus propias realidades, o sea aquí lo mejor es lo que a cada familia también más le sirve, porque se ha tenido también una rigidez en entender los cambios del progreso. La reducción de la jornada busca siempre que la vida sea mejor para las personas, la calidad de vida de las personas fundamental, más países donde cada vez pareciera que estamos más estresados, hay más violencia, la calidad de vida de las personas es fundamental.

La ley chilena, además, establece que los cargos que se encuentran excluidos de la jornada ordinaria, deberán ser calificados por la Inspección del Trabajo del territorio respectivo. En otro aspecto, se establece que las empresas en que existan sistemas de trabajo por turnos u otras jornadas excepcionales, la jornada ordinaria podrá, por acuerdo de las partes, promediarse en períodos bimensuales o trimestrales de distribución de días de trabajo y de descanso.

En casos específicos, en los que por la naturaleza de las funciones no sea posible materializar una disminución efectiva de horas de la jornada laboral, indican que el objetivo de mayor tiempo de descanso se alcanzará a través de otros mecanismos, como días libres o feriado adicional.

Se augura de la ley que habrá un acompañamiento especial a las micro y pequeñas empresas, pues la reducción de horas de trabajo debe ir acompañada de medidas de corresponsabilidad social, y junto a lo anterior, la iniciativa incorpora los avances tecnológicos en la regulación del registro de asistencia y control de jornada, dando cuenta que existirán nuevos mecanismos de fiscalización sobre trabajadoras.

III – LA NOTICIA EN EL MUNDO

La temática de la reducción de la jornada laboral se halla en el centro del debate en múltiples naciones. Se trata de una tendencia que ha ganado tracción en diversos rincones del mundo.

La jornada promedio se redujo en 37 minutos el año pasado en el mundo y menos personas están haciendo turnos de horas extra, en una posible señal de que los niveles gerenciales son cada vez más conscientes del equilibrio entre el trabajo (ver informe Bloomberg, Diario Perfil, en reciente nota del 1/8/23)

En numerosas jurisdicciones, los superiores indicadores de productividad de los empleados parecen respaldar los beneficios de esta estrategia.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a pesar de lo dispuesto en la normativa, en Argentina se trabaja en promedio 35,1 horas por semana, y la sobreocupación laboral, definida como trabajar más de 48 horas semanales, afecta al 20% de la fuerza laboral. No obstante, la jornada legal vigente en Argentina, con un tope de 48 horas semanales, establecida desde 1929, se posiciona como una de las más extensas a nivel global.

Por su parte, nuestro otro vecino, Brasil anunció también que en breve realizará una prueba piloto desde noviembre 2023 y durante tres meses, y que éste modelo a implementar ya fue probado con éxito en Reino Unido, Estados Unidos, España, Australia, entre otros, se pondrá en práctica a través de una alianza entre la consultora Reconnect Happiness y la organización 4 Day Week Global.

Justamente el orden universal del derecho en esta materia fue incluido en la discusión previa a la ley instaurada en Chile, cuando se fundó la reforma en

que en los países donde se ha implementado una reducción de la jornada laboral, la tendencia generalizada demuestra que el valor de la productividad media del trabajo aumenta considerablemente, pues los estudios exteriorizan una relación inversamente proporcional entre la productividad y la cantidad de horas de trabajo; a saber, tal como muestran diversos análisis sobre la materia, países con jornadas laborales menos extensas, tienen una mayor productividad que aquellos en los cuales trabajan una cantidad de horas mayor. Esto puede ser cuestionado en cuanto, lógicamente, bajar la jornada de trabajo lleva que aumente la productividad con al menos elevar la producción, pero no significa que sea mayor la producción total final porque, como es sabido, la fórmula para medir la productividad es tomar la producción total alcanzada por todos los trabajadores de la empresa y dividirla por las horas trabajadas: $\text{productividad} = \text{producción} / \text{horas trabajadas}$, o sea únicamente es un término relativo entre esas tres variantes.

Lo cierto es que los sindicatos de toda Europa están pidiendo a los gobiernos que implementen la semana laboral de cuatro días como el futuro de la productividad de los empleados y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Según un estudio realizado por Adecco a nivel global, existe cierto deseo por este esquema. El 68% de los encuestados señaló que todas las empresas deberían ofrecer esta opción; mientras que el 71% consideró que los gobiernos deberían regular horarios flexibles. Asimismo, el 70% afirmó que una semana de cuatro días mejoraría su salud mental, sin un impacto negativo en la productividad (La Nación 21/7/2023).

Los defensores de la semana laboral de cuatro días sugieren que, cuando se implementa, la satisfacción de los trabajadores aumenta, al igual que la productividad.

IV - EL CASO ARGENTINO:

Como es sabido, el art. 1º de la ley 11544 ha establecido un doble módulo de 8 horas diarias/48 semanales, pero articulado por la conjunción alternativa "o". Esa redacción permitió que nuestros tribunales hayan interpretado que el límite no es doble sino único y semanal, de manera que los recargos por jornada extraordinaria sólo se generan cuando se excede el límite máximo semanal, y

que la distribución desigual de esas 48 hs. en ese marco temporal (con respeto a la pausa de 12 hs. entre jornada y jornada y la prohibición de laborar después de las 13 hs. del sábado) no da lugar al cobro de horas extras. Así, si un trabajador presta servicios 9 horas diarias de lunes a viernes, según esta interpretación que reina sin discusión, no tiene derecho a percibir una hora extra por cada uno de esos 5 días. Es que, aunque está disposición más de 8 horas diarias, su desempeño semanal no supera las 48 hs. El argumento fundamental de esta lectura es que si el legislador hubiera querido imponer 2 límites -uno diario y otro semanal- hubiera expresado: 8 horas diarias "y" 48 horas semanales como extremos máximos.

Dentro del horizonte potencial de una disminución de la jornada legal máxima estipulada por la legislación vigente en Argentina, esta premisa preliminar se torna valiosa con el propósito de establecer el punto de partida a efectos del cálculo de los incrementos que surgirán de la reducción. Dado que numerosos empleados encuentran en las prolongadas horas extra una manera de compensar sus insuficiencias salariales, este análisis resulta fundamental no solo porque, al trabajar en exceso, amplían sus ingresos, sino también gracias a los recargos previstos por el artículo 201 -Horas Suplementarias- de la Ley de Contrato de Trabajo (*"El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare del días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados"*).

Pero si ante la reducción de jornada ello genera como consecuencia el abuso de la hora extra, un daño social a la par que individual se avecina como consecuencia adicional, una de las corruptelas más generalizadas del mundo laboral: las horas extras crónicas (en igual sentido ver "Algunas reflexiones acerca de la nocividad de realizar horas extras en forma crónica" Maza, Miguel Ángel, DT1993-B, 892).

No es superflua la repetición: sabemos que no hay que perder de vista que el control estatal sobre la duración de la jornada laboral, tanto diaria como semanal, se justifica en la protección de la integridad física, moral e intelectual

de los trabajadores, con ello, en la estabilidad de la tarea productiva, con trabajadores que se mantengan saludables, que no sufran accidente, y que lleguen así a disfrutar esa actividad creativa y productora que tiene en miras la ley del trabajo.

La viabilidad de implementar una jornada limitada ya fue discutida en distintos congresos internacionales, como los de Berlín (1890) y Berna (1905, 1906 y 1911). El Tratado de Versalles dejó en claro además que los signatarios reconocieron la importancia internacional del bienestar de los trabajadores, impulsando así la creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y la adopción global de jornadas reducidas. Este enfoque se refleja en el artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina. Y este propósito humanista es evidente y se manifiesta en los recargos (50% o 100%) aplicados a las horas extra, así como en la cierta necesidad de autorización específica de la autoridad de aplicación (Decreto reglamentario Nro.16.115/33, de enero de 1933), así como lo sentado junto con los casos de excepción definidos por el artículo 203 LCT, *"...El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma"*). El legislador argentino buscó no incentivar el trabajo adicional al fijado como máximo en procura de los objetivos mencionados, lo cual se refleja en los recargos.

La regulación va más allá, al exigir en la disposición contenida en el artículo 4º Ley 11.544, que para otorgar autorizaciones de trabajo extraordinario se deberá considerar el nivel de desempleo existente, un elemento que merece ser enfatizado. El artículo 13 del Decreto 16.115/33 (reglamentario) dispuso también que "en ningún caso" la autoridad administrativa podría conceder autorizaciones que superen las 30 horas suplementarias al mes o las 200 al año, reforzando la noción de control incluso en las excepciones reglamentarias.

Como conclusión de ello, debe velarse entonces nuevamente, de regularse la reducción de jornada máxima en un futuro, la no violación de un límite al esfuerzo humano del trabajo dependiente, con motivaciones vinculadas a la salud de la persona que trabaja, y que se ha buscado justamente preservar,

al proveer garantías al descanso esencial del empleado. Porque mediante la concurrencia de una maña corrupta, el sometimiento frecuente de los dependientes a una carga horaria excesiva que rebasa el límite máximo de trabajo semanal, se procede a la instauración de un suplemento salarial compensatorio, capitalizado por la renuncia al ejercicio del derecho restauratorio (un derecho que, al mismo tiempo, asume la naturaleza de un deber para el individuo responsable) y a la plena disfrute de su entorno familiar.

La dilatación de la jornada laboral mediante el desempeño de horas extraordinarias (o a través de una o varias ocupaciones distintas, conlleva siempre una mengua del tiempo libre destinado al ocio reparador o al tiempo propio del trabajador; este lapso es vital para la salud y el bienestar del ser humano, es preciso se destine a la tregua en la fatiga, el entretenimiento, la educación y el perfeccionamiento personal, así como para promover el lazo familiar con padres, cónyuges y descendientes. También para atender a la educación, formación y desarrollo de los hijos, para el esparcimiento y, en última instancia, para el disfrute y aprovechamiento de la propia existencia.

Sentado ello, en el contexto argentino, surge un debate similar, y al momento de este trabajo cuatro son los proyectos de ley, que con diferentes matices y por estar en expectativa y diferir sus contenidos excede esta ponencia, fueron presentados en la Cámara de Diputados en los últimos meses del corriente año 2023.

En lo colectivo, hace un año, una facción del oficialismo presentó dos proyectos con miras a disminuir la jornada laboral. Dichas iniciativas, promovidas por los legisladores Hugo Yasky y Claudia Ormaechea, buscaban modificar la jornada máxima actual de 48 horas establecida por la Ley 11.544. Mientras Yasky, líder de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), proponía una reducción a 40 horas como medio para formalizar miles de puestos de trabajo, Ormaechea, representante de la Asociación Bancaria, abogaba por una jornada de 36 horas, argumentando la necesidad de reducir el ausentismo y preservar la salud y bienestar de los trabajadores.

No obstante, estas propuestas no contaron con la aprobación de todos los actores involucrados. La Confederación General del Trabajo (CGT) y el propio

Gobierno Nacional expresaron su escepticismo sobre la viabilidad de estas propuestas. El entonces Ministro de Desarrollo Productivo, Matías Kulfas, afirmó públicamente en entrevistas periodísticas que la implementación resultaba "*inconcebible*", pues argumentaba que la reducción de la jornada laboral estaba presente en países "*desarrollados*" con sólidos salarios, y en estos casos, dicha reducción estaba acompañada de un ajuste salarial proporcional, y que la realidad argentina, marcada por recurrentes crisis de ingresos, tornaba inviable la propuesta de reducción de jornada con además un correspondiente ajuste salarial.

Contra estos pronósticos agoreros, recientemente en Argentina (ver diario Pagina12 del 14/7/2022 y La Nación del 21/7/2023), la empresa multinacional japonesa Ricoh - especializada en soluciones de hardware y de software - anunció el inicio de un período piloto en Argentina y Latinoamérica de dos meses en el cual se implementará una semana laboral de cuatro días para doscientos empleados. Durante este ensayo, los empleados conservarán su sueldo previo a la iniciación del período piloto, el cual se extenderá por dos meses y los trabajadores contarán con los días lunes o viernes libres. También según otro diario, Bae Negocios, otras empresas en Argentina redujeron su jornada laboral a cuatro días sin que esto implique una reducción de su salario (Global Think Technology y Midas- especializada en soluciones de software-); y además Techo - una organización social de acceso a la vivienda y al hábitat – inició también, a partir de la experiencia de la pandemia, una prueba piloto en septiembre de 2022 que se extenderá hasta febrero de 2024. Por estas decisiones, les dieron a sus empleados tres días de descanso semanales. Acordaron con sus empleados que trabajen cuatro días y que descansen el resto, pues consideraron que es una tendencia en alza en todo el mundo que ha demostrado una mejor performance de la productividad.

La salvedad es que anuncian -se verá en derecho de plantearse el caso- no considerar la reducción semanal como un derecho adquirido contractual, sino como un beneficio al que se accede y mantiene si hay respuestas positivas de los equipos en términos de compromiso, predisposición, organización y responsabilidad, y en función de que se alcancen los objetivos de productividad

definidos previamente por la empresa, y que se respeten las condiciones de organización e igualdad entre los compañeros de trabajo.

V - CONCLUSION:

Cierto es que algunas personas disfrutan más de la vida trabajando al máximo, y otras en cambio, deciden apartarse de este concepto. Pese a esa diversidad, por su naturaleza tutelar el contexto del trabajo en relación de dependencia nos obliga a cuidar a la persona que trabaja en su integridad física y psicológica, con un adecuado descanso.

Como la realidad es mutable, también nuestro derecho debe serlo pues el asedio de la modernidad, de las nuevas tecnologías, el pensamiento acelerado informático, las notables mejoras en la logística y comunicaciones constituyen la eficiencia productiva que cambian las bases del mundo del trabajo. Lo cierto es que lo único constante es el cambio, y desde este cambio que avanza en progresión geométrica se debe tener como pétreo mandato aquello de lo que hablábamos al principio, en cuanto a la mejora de la calidad de vida, pero conjugando los triunfos sociales en el contexto de la empresa en la cual se inserta en comunidad cada persona humana. Porque en definitiva, si el tiempo es una dimensión relativa, en el derecho laboral la variable relativa hace a la jornada, la remuneración y a la organización de la vida, pero también, en la medida que no se verifique daño: la producción económica, con su principal derivada: la productividad.

Con estas notas nos referimos a lo que señaló Julio Grisolia en su reciente ponencia *“La gran renuncia, el modelo mixto y el horizonte utópico”*, al 14to. Congreso de Mendoza 2022, de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo en cuanto a que *“...hay que pensar en relaciones laborales inteligentes y dinámicas, un nuevo escenario que tenga en cuenta las características de las actividades y las tareas y que el trabajo se desarrolle del mejor modo -sea presencial, virtual o mixto- tanto para los trabajadores -respectando sus derechos- como para los empleadores -generando productividad. Hay que internalizar que este es el momento de propender a relaciones laborales más sanas y amigables para el trabajador y para el empleador, y lograr un cambio de paradigma que beneficie a la sociedad.”*

Bajo la imperturbable bandera del principio de progresividad, en el instituto de la jornada máxima es fundamental reinventarse, para optimizar la mejora de la condición humana en el dinámico mundo laboral, pues al decir del Martín Fierro de José Hernández... *“no es para mal de ninguno sino para bien de todos”*.