

4to. Número

Toda la vida luchando por el tiempo



**MUJERES
SINDICALISTAS**
CORRIENTE FEDERAL DE TRABAJADORES

MUJERES SINDICALISTAS



**CORRIENTE FEDERAL
DE TRABAJADORES**



INDICE

oI. EDITORIAL:

Reducción de la jornada laboral: un derecho a conquistar..... 05

o2. UNA HISTORIA DE LUCHA POR EL TIEMPO..... 07

o3. LA JORNADA DE TRABAJO..... 10

1. Distribución del tiempo de trabajo..... 10

2. Mujeres trabajadoras: la doble jornada y la doble presencia..... 12

3. La jornada laboral en números: Argentina y el mundo..... 13

4. Normativa nacional y OIT..... 14

o4. LA DISCUSIÓN LEGISLATIVA..... 15

1. Proyectos en el Congreso de la Nación Argentina..... 15

2. Legislación comparada. Reducción de la jornada laboral en el mundo. 18

3. Experiencias convencionales y sectoriales de Argentina..... 20

o5. UNA VIDA MEJOR:

IMPACTOS POSITIVOS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL..... 24

🕒 Cuidados 24

🕒 4° Revolución Industrial: avance de las Tecnologías de la

Información y la Comunicación y cambios en el mundo del trabajo .. 25

🕒 Salud y calidad de vida..... 27

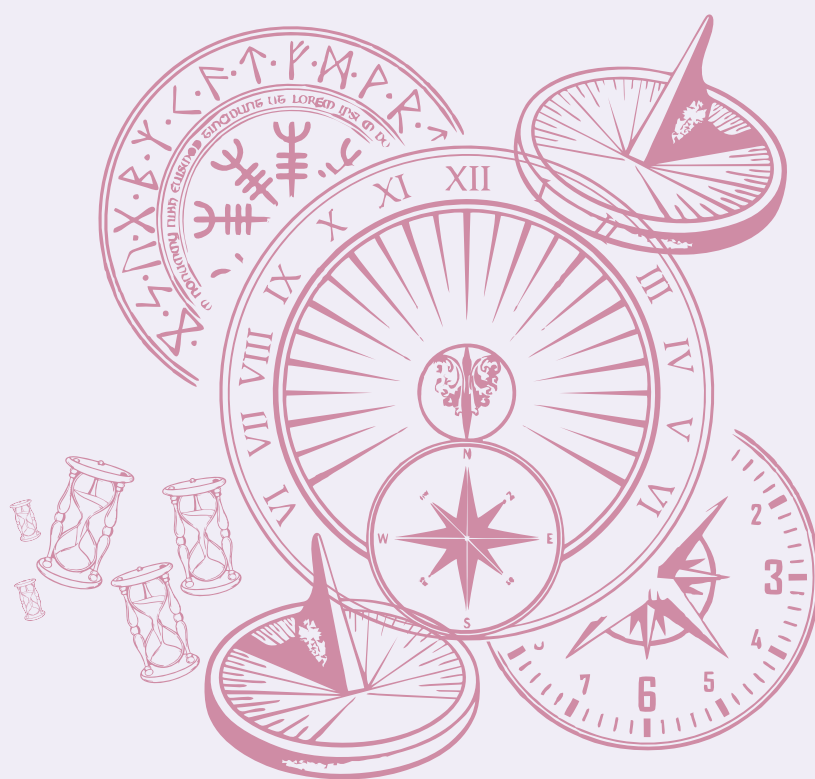
🕒 Productividad 28

🕒 Turismo interno 30

🕒 Impacto ambiental 31

🕒 Incremento salarial 32

o6. CONCLUSIONES 33



01.

Reducción de la jornada laboral: un derecho a conquistar.

EDITORIAL



**Claudia Beatriz
Ormachea**

*Secretaria de Derechos Humanos,
Género e Igualdad de La Bancaria.
Diputada Nacional (FDT).*

Hoy, el debate sobre la reducción de la jornada laboral se está dando a nivel mundial. Numerosos países se encuentran ensayando o discutiendo proyectos de reducción de la jornada, con diferentes matices.

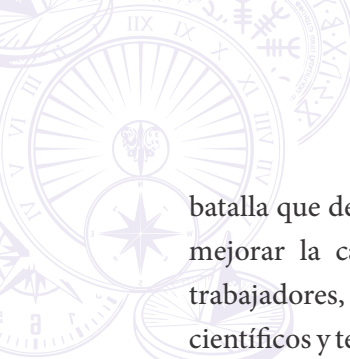
En nuestro país, se han presentado en la Cámara de Diputados de la Nación cinco proyectos de ley en este sentido. Una de las principales motivaciones para reducir la jornada, sin disminuir los salarios, es mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan; a la vez que se fomenta la redistribución del trabajo existente y en consecuencia, la creación de nuevos puestos de trabajo en áreas específicas. Desde ya, con la reducción de la jornada no es suficiente. Para generar más ocupación, necesitamos un proyecto económico –y en definitiva, un proyecto de país– que apunte al crecimiento y desarrollo con una redistribución equitativa del ingreso.

En Argentina –que dicho sea de paso tiene una de las jornadas más extensas– el límite de 8 horas diarias y 48 semanales está próximo a cumplir un siglo de vigencia (la Ley 11.544 data de 1929). Hagamos el ejercicio de pensar cuánto cambiaron en ese tiempo las formas de producción, la cantidad de transformaciones tecnológicas que se produjeron, y preguntémonos, ¿Quiénes han sido los beneficiarios de esos

progresos? La respuesta surge inmediatamente: el sector del capital, generando mayores utilidades. Pero, ¿No somos las trabajadoras y trabajadores autores en gran medida de esas mejoras en la tecnología? Si el mundo del trabajo se transforma, si los modos de producción cambian, también deben transformarse las relaciones laborales y la distribución de los beneficios.

Los distintos proyectos de reducción de la jornada laboral llevados adelante en el mundo han mostrado una mejora efectiva en la calidad de vida de las personas. Sumado a esto, se favorecerá la posibilidad de una mayor y mejor distribución de las tareas de cuidados, que hoy en día recaen casi de manera exclusiva sobre las mujeres. Habilitando así, nuevas o mejores posibilidades laborales para las trabajadoras que hoy cargan con una doble jornada. También, propiciará el acceso de las mujeres a roles históricamente reservados a los varones y la posibilidad de una mayor participación en los espacios de toma de decisión y conducción.

Sabemos que se van a generar fuertes discusiones frente a esta propuesta. Algunos dirán que “no es el momento” (para ciertos sectores nunca es el momento de impulsar nuevos derechos laborales...), no obstante es necesario dar el debate. El camino puede ser largo, y la primera

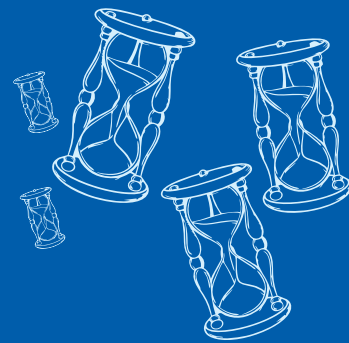


batalla que debemos ganar es la conceptual: que mejorar la calidad de vida de trabajadoras y trabajadores, en consonancia con los progresos científicos y tecnológicos y compartir socialmente esos avances, constituye un derecho humano.

La reducción de la jornada laboral, como todo derecho conquistado, será fruto de la lucha y militancia de todos los días.

02.

Una historia de lucha por el tiempo



A lo largo de la histórica disputa entre capital y trabajo, la jornada laboral estuvo y sigue estando en el centro de la escena; marcando hitos y puntos de inflexión fundamentales en la historia de lucha de la clase trabajadora, y por tanto, en la historia de la humanidad en su conjunto.

Todos los **1° de Mayo, Día Internacional de las y los Trabajadores**, se conmemora una histórica fecha de lucha en homenaje a los Mártires de Chicago: un grupo de trabajadores sindicalizados que fueron ejecutados en 1886, en los EEUU, en el marco de una represión sangrienta a las huelgas y jornadas de lucha iniciadas para exigir una **reducción de las horas de trabajo**. En ese entonces, las jornadas laborales llegaban a ser de

hasta 18 horas, los trabajadores organizados exigían que la misma se limite a jornadas de 8 horas. La huelga que realizaron con la intención de mejorar ésta y otras condiciones de trabajo —que comenzó precisamente un 1 de Mayo y contó con la participación de más de 80.000 personas— fue duramente reprimida y algunos de sus dirigentes fueron sometidos a un juicio irregular y condenados a muerte. En 1889 tuvo lugar en París el Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional, que estableció, en conmemoración de las jornadas de 1886, el 1° de mayo como el Día Internacional de las y los Trabajadores, consagrando las reivindicaciones por mejores condiciones laborales.



En nuestro país, el primer acto del Día del Trabajador se realizó en 1890, en el Prado Español de Buenos Aires, y contó con la participación de organizaciones obreras, mayormente

anarquistas y socialistas.. Desde entonces, cada 1° de mayo tiene lugar una jornada de manifestación por las demandas de los y las trabajadoras.



Plenario Rama Sindical PJ Bonaerense, en conmemoración del Día del Trabajador y la Trabajadora. Contó con la presencia del presidente del Partido Justicialista de la Provincia de Buenos Aires, Máximo Kirchner. Año 2022.

La Revolución Industrial iniciada durante la segunda mitad del siglo XVIII, aceleró el crecimiento de las ciudades: la gente comenzó a trasladarse desde las zonas rurales a las urbanas para trabajar en las fábricas. El auge de la industria exigía cada vez más trabajadores y fue así que las mujeres pasaron a formar parte de la mano de obra. Pero, no eran tratadas igual que sus compa-

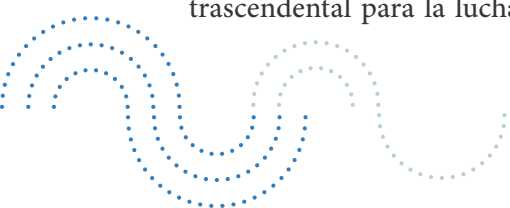
ñeros de trabajo ni tenían los mismos derechos: trabajaban más horas y cobraban menos... ¿Te suena? Ésta y otras motivaciones, dieron lugar a las primeras huelgas y marchas de trabajadoras exigiendo un trato más igualitario.

Ya desde 1857, comenzaron a organizarse diversas jornadas de lucha que alzaban entre sus



reclamos la **reducción de la jornada laboral**, la mejora de salarios y de las condiciones laborales. Dentro de estas jornadas, un episodio trágico y trascendental para la lucha sindicalista y de las

mujeres trabajadoras, se dio el **8 de marzo de 1908**, cuando 129 trabajadoras de la fábrica Cotton en Nueva York, EEUU, se declararon en huelga permaneciendo dentro del lugar de



trabajo. El dueño de la fábrica ordenó cerrar las puertas creyendo que así desistirían de su huelga. El edificio comenzó a incendiarse y las trabajadoras murieron atrapadas dentro del mismo. A partir de este hecho, se conmemoran todos los 8 de marzo como el **Día Internacional de la Mujer Trabajadora**.

Actualmente, cada 8 de marzo, junto a numerosos colectivos como el LGBTQ+ que participan en la lucha feminista, buscamos visibilizar todos los trabajos realizados por las mujeres y ampliar

el abanico de reclamos y derechos aún no reconocidos por los Estados y el sector empresario.

Como mujeres sindicalistas tenemos el deber y compromiso histórico de seguir luchando por mejores condiciones laborales, incluida la reducción de la jornada laboral, porque sí, “el tiempo es oro”, pero también es vida, una mejor vida para nuestras hermanas y hermanos de la clase trabajadora.



Mujeres Sindicalistas en la marcha por el 8M. Año 2019.



Mujeres Sindicalistas en la marcha por el 8M. Año 2022.

03.

La jornada de trabajo.



01. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Concepto de jornada de trabajo

Según la Ley de Contrato de Trabajo en su Art. 197, se entiende por jornada de trabajo:

“...todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.”

Es decir, toda prestación contratada obliga a que haya períodos de inactividad.

Jornada real y jornada legal

En nuestro país, la jornada legal es de 48 horas y se encuentra establecida por la Ley N° 11.544 (1929) en su artículo primero:

Artículo 1° - La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

No están comprendidos en las disposiciones de esta ley, los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.¹

La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas.

Resulta evidente que la **jornada real** de trabajo es mayor que la jornada legal establecida en la normativa vigente. En este mismo sentido, podemos diferenciar la **tarea real de la tarea prescripta**. Esta última es la tarea tal cual ha sido concebida por quien encarga su ejecución (es la que indica lo que debe hacerse); la tarea real abarca todo el extra que conlleva para la persona que trabaja efectivamente realizar la tarea:

aportar iniciativa, creatividad, experiencia y conocimientos previos, entre otros. El **valor agregado** que cada trabajador o trabajadora aporta a la tarea que lleva a cabo implica una carga de trabajo mayor a la prevista por la prescripta y produce efectos que ésta no contempla en las dimensiones físicas y psíquicas de quien la ejecuta.

¹ Para estas actividades, la jornada de trabajo de cada una se encuentra establecida en leyes específicas.

🕒 *Jornada en sentido amplio*

¿Qué significa analizar la jornada laboral en sentido amplio? Entender que la misma está compuesta por el trabajo productivo realizado fuera del hogar y, además, por todo el trabajo que desarrollamos dentro de nuestras casas: trabajo reproductivo o tareas domésticas y de cuidado, que generalmente recaen sobre las mujeres. También forma parte de la jornada laboral el

tiempo de traslado hacia y desde los lugares de trabajo, en tanto tiempo en que se está a disposición del empleador. Esto aparece contemplado en la definición del artículo 197 de la LCT y también en la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) N° 24.557 que reconoce aquellos accidentes que se producen durante el traslado del hogar al trabajo y viceversa, los llamados accidentes “*in itinere*”.

🕒 *Tiempo de descanso*

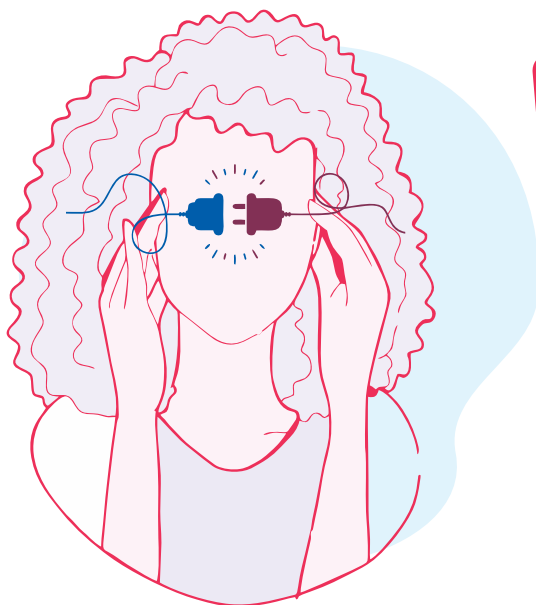
El trabajo y el descanso no pueden ser pensados el uno sin el otro. Durante la jornada laboral, es imprescindible introducir pausas y descansos de diferentes frecuencias que permitan que la actividad laboral se desarrolle en buenas condiciones. Un tiempo de descanso insuficiente durante la jornada laboral intensifica las exigencias de la labor. Una de las principales causas de fatiga laboral es la falta de pausas; para que las mismas sean realmente efectivas, deben permitir a la persona desconectarse de los temas del trabajo, apartándose física y/o digitalmente del puesto, cambiando el foco de atención.

Es importante disponer de un lugar adecuado para las pausas. El descanso compartido suele ser

más satisfactorio y gratificante ya que favorece a las relaciones interpersonales, permitiendo la comunicación y el intercambio de ideas entre compañeros y compañeras. Se favorece la cooperación y estimula la creatividad, aspectos que en conjunto dan lugar a un trabajo saludable.

En materia de pausas laborales, la desconexión digital opera de igual manera en cuanto a sus efectos. Se instrumenta desconectándose quien trabaja de las plataformas digitales que sirven de soporte de sus tareas.

El **derecho a la desconexión digital** fue reglamentado en la Ley de Teletrabajo aprobada por el Congreso de la Nación en el año 2020.



Ley de Teletrabajo N° 27.555 - Art. 5. Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

02. MUJERES TRABAJADORAS: LA DOBLE JORNADA Y LA DOBLE PRESENCIA.



🕒 *La doble jornada.*

La jornada laboral de las trabajadoras tiene características específicas, pues a las horas de trabajo remunerado se le suman las horas de **trabajo reproductivo** que no es reconocido ni remunerado: tareas de cuidado y tareas domésticas que realizan mayoritariamente las mujeres.

La **doble jornada** laboral se vincula a la dimensión física del tiempo: al finalizar la

jornada de trabajo productivo comienza la jornada de trabajo reproductivo. Son -al menos- dos jornadas de trabajo, una seguida de la otra.

Profundizamos sobre las tareas de cuidado en la sección “Cuidados” del apartado V. *Hacia una reducción de la jornada laboral.*

🕒 *La doble presencia y su contracara, la doble ausencia.*

Tanto de la doble jornada, como del poderoso mandato patriarcal que carga sobre las mujeres las tareas de cuidado y califica de “mala mujer” -o “mala madre” para quienes son madres- a aquellas que no dedican la totalidad de su tiempo al cuidado, surge la **doble presencia** y su contracara, la **doble ausencia**. **Están vinculadas a la dimensión psíquica del tiempo:** las dos jornadas se entrecruzan, porque sobre una misma persona recae la obligación de responder simultáneamente a las exigencias del trabajo asalariado y a las del trabajo doméstico- familiar.

La doble presencia genera que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona deba gestionar la organización de sus responsabilidades domésticas y, durante su tiempo privado,

deba organizar o gestionar, de alguna manera, sus responsabilidades profesionales. Esta movilización de los recursos afectivos y cognitivos, cuyo objeto es conciliar las diversas responsabilidades, puede representar un riesgo importante para la salud en términos de agotamiento, angustia, estrés, etc. Además, cuando la conciliación se hace realmente difícil, o simplemente imposible, la persona se puede encontrar con la sensación de doble ausencia, es decir, con la impresión de no estar cumpliendo ni con las expectativas laborales, ni con las afectivas. El malestar generado por la impresión de doble ausencia intensifica los riesgos para la salud que implica la doble presencia, sobre todo en las dimensiones psíquicas y mentales de la persona.

03. LA JORNADA LABORAL EN NÚMEROS: ARGENTINA Y EL MUNDO.

Nuestra jornada legal, en comparación con otros países de la región, se encuentra entre las jornadas laborales más largas: la ley establece que no puede superar las 8 horas diarias o 48 horas semanales, lo que equivale a trabajar 8 horas 6 veces por semana y tener un día de descanso. Esta jornada es similar a la de países vecinos como Bolivia, Paraguay, Perú y Uruguay.

En términos mundiales, las jornadas legales más largas se encuentran en América Latina, parte de África y el sur de Asia. Mientras que las más cortas se encuentran Francia, Australia y Dinamarca, donde son menores a las 40 horas semanales (OIT 2018).²

Este esquema de jornada de 8 horas por día, que organiza la vida de los trabajadores y las trabajadoras en tres partes iguales de 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de ocio, se extendió de manera global en función del modelo de producción típico de la Revolución Industrial, que hace un tiempo viene siendo cuestionado y puesto a revisión por varios países del mundo ya que no refleja los cambios generados por el acelerado avance productivo y tecnológico actual y por la pandemia de Covid-19.

Horas trabajadas en América y Europa

Si para nuestro análisis tomamos países de Europa y América podemos ver que, en lo que respecta al porcentaje de personas empleadas que trabajan 49 horas o más por semana, Argentina se ubica en el puesto N° 11, entre los 53 países contemplados.³

Sólo un 22% de la totalidad de estos países exhiben un porcentaje del 20% o mayor de personas que trabajan 49 horas o más por semana, y Argentina es uno de ellos.

De los países contemplados, 30 exhiben un porcentaje del 10% o menor de personas que trabajan 49 horas o más por semana. Es decir, el porcentaje de personas que trabajan 49 horas o más en Argentina (20%) es el doble -o más del doble- del porcentaje de personas que trabajan 49 horas o más en el 56% de los países aquí listados.

PAÍS	% PERSONAS EMPLEADAS QUE TRABAJAN 49HS. O MÁS POR SEMANA	PAÍS	% PERSONAS EMPLEADAS QUE TRABAJAN 49HS. O MÁS POR SEMANA	PAÍS	% PERSONAS EMPLEADAS QUE TRABAJAN 49HS. O MÁS POR SEMANA
Bolivia	35%	Chile	13%	Finlandia	7%
Honduras	34%	Panamá	12%	Portugal	7%
El Salvador	31%	Canadá	11%	Bélgica	7%
Colombia	29%	Brasil	11%	España	6%
México	28%	Reino Unido	11%	Alemania	6%
Bélice	27%	Suiza	10%	Dinamarca	6%
Perú	26%	Ecuador	10%	Suecia	6%
Nicaragua	25%	Malta	10%	Estonia	5%
Georgia	22%	Venezuela	9%	Noruega	5%
Albania	22%	Francia	9%	Croacia	5%
Argentina	20%	Irlanda	9%	Macedonia del Norte	5%
Costa Rica	20%	Italia	8%	Ucrania	4%
República Dominicana	19%	Austria	8%	Azerbaijan	4%
Armenia	17%	Luxemburgo	8%	Rusia	3%
Bosnia y Herzegovina	16%	Polonia	8%	Hungría	3%
Estados Unidos	14%	Moldavia	8%	Lituania	2%
Islandia	14%	República Checa	8%	Bulgaria	1%
Montenegro	13%	Países Bajos	7%		

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf

³ Se contemplaron todos los países de América y Europa con datos disponibles en <https://ilostat.ilo.org/es/topics/working-time/>

04. NORMATIVA NACIONAL Y OIT.

“Las leyes, cuando se trata de conquistar derechos, no son tan sólo un papel bien escrito, no nacen de un escritorio, nacen de la organización de la sociedad, nacen de la organización popular. La historia no nos cuenta cómo se escribieron las leyes, la historia nos cuenta los procesos políticos, transformadores, que luego otorgaron derechos.”

Vanesa Siley
Mar del Plata. 2021



Cercana en el tiempo, la OIT, en el año 1935 sancionó el Convenio 47 conocido como “El convenio sobre las cuarenta horas”:

“es indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases (...) Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor: del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores”.

1919

Desde un primer momento, la Organización Internacional del Trabajo se preocupó por el **tiempo** de trabajo. Tanto es así, que el primer convenio internacional firmado en el año **1919**, fue sobre las horas de trabajo en la industria. En el mismo se limitaba el horario de trabajo y se disponían descansos adecuados para los trabajadores y trabajadoras.⁴

En nuestro país, la jornada laboral se encuentra regulada en dos leyes nacionales vigentes, pero también en cada convenio colectivo de trabajo según la actividad.

El tiempo que dura nuestra jornada laboral se reguló por primera vez en 1929, con la ley 11.544.

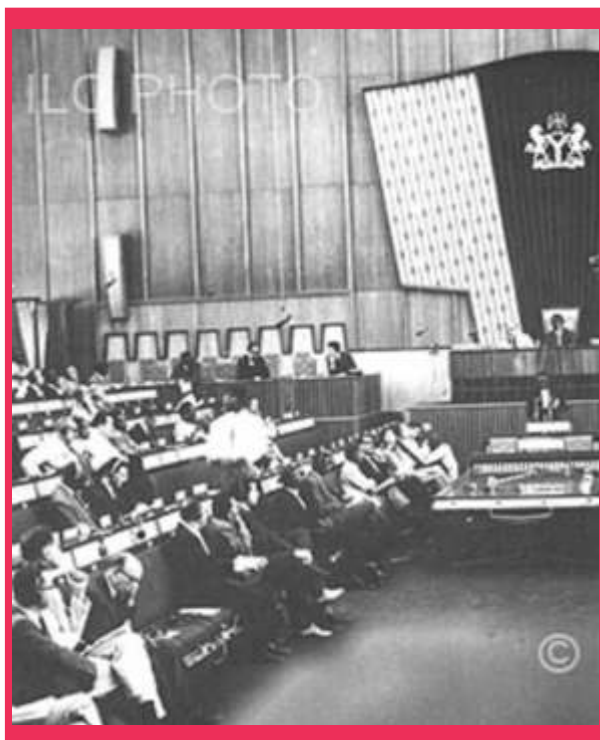
Limitación del trabajo a razón de ocho horas por día laborable de la semana, a condición de que las tareas del sábado terminen a las trece horas.

1935

Es importante mencionar que Argentina no ha ratificado dicho convenio a casi 90 años de la sanción del mismo.



⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C001



1961

En 1961, encontramos la **Recomendación 116** de la OIT donde reza:

“Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo. La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado (...) sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.”

De nuevo en Argentina, en el año 1974 se sanciona la **Ley de Contrato de Trabajo**, que va a complementar la regulación de la jornada en nuestro país, estableciendo que deberá ser la misma para todo el territorio, haciendo una salvedad para las normas provinciales que pudieran demandar lo contrario, pero, además, permitiendo que se prevea la reducción de la jornada a través de los convenios colectivos de trabajo:

“La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.”

1974

Nuestra normativa legal vigente contempla además distintas reducciones de la jornada laboral por casos específicos: en el trabajo insalubre y en el nocturno. Esto a su vez está integralmente relacionado con las horas suplementarias “extras” que derivan de la regulación de la jornada laboral.⁷

El **trabajo insalubre** es el que se desarrolla en lugares donde las condiciones, la modalidad o la naturaleza del trabajo afectan la salud del trabajador o trabajadora. Es el Ministerio de Trabajo, la autoridad que debe establecer cuándo una tarea es insalubre, dictando una resolución de declaración de insalubridad. En estos casos, **la Jornada de trabajo no puede ser de más de 6 horas diarias y 36 semanales** y bajo ningún concepto se pueden establecer, y/u otorgar horas extraordinarias.

La **jornada laboral nocturna** no puede exceder las 7 horas, contempladas entre las 21hs y las 6hs. Ninguna de estas excepciones puede implicar una reducción salarial.

⁵ LCT. Art. 196. —Determinación. La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

⁶ LCT. Art. 198. —Jornada reducida.

⁷ LCT. Art. 201. —Horas Suplementarias. 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.

04.

La discusión legislativa



01. PROYECTOS EN EL CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA

La discusión para reducir la jornada laboral adquirió mayor peso en el último tiempo frente al impacto de la pandemia en mayores niveles de desocupación, desigualdad y pobreza. Diferentes legisladores del Frente de Todos respaldan la necesidad de la discusión en torno a la semana de cuatro días o menores horas semanales.

En la actualidad hay cinco proyectos de ley sobre reducción de la jornada laboral, con estado parlamentario, cuatro llevan la firma de diputados de extracción sindical. Todos los proyectos proponen reducir la jornada laboral legal cuyo máximo está hoy en las 8 hs diarias o 48 hs semanales.





1) Exp. 0004-D-2022, **Claudia Ormaechea** (Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Bancaria y referente de Mujeres Sindicalistas de la CFT-CGT).

Propuesta: reducir la jornada a "seis horas diarias o treinta y seis semanales" en el ámbito público y privado

2) Exp. 3670-D-2022, **Sergio Palazzo**, Secretario General de la Bancaria y referente de la CFT – CGT.

Propuesta: reducir la jornada a "seis horas diarias o treinta y seis semanales" en el ámbito público y privado. Pudiendo elevarse a 8hs en caso de ser 4 días en la semana.

3) Exp. 0327-D-2022, **Hugo Yasky**, Secretario General de la CTA de los Trabajadores.

Propuesta: reducir la jornada a un máximo de "ocho horas diarias o cuarenta horas semanales"

4) Exp. 3300-D-2021, **Enrique Estevez**, Partido Socialista.

Propuesta: reducir la jornada a un máximo de "ocho horas diarias y treinta y seis semanales"

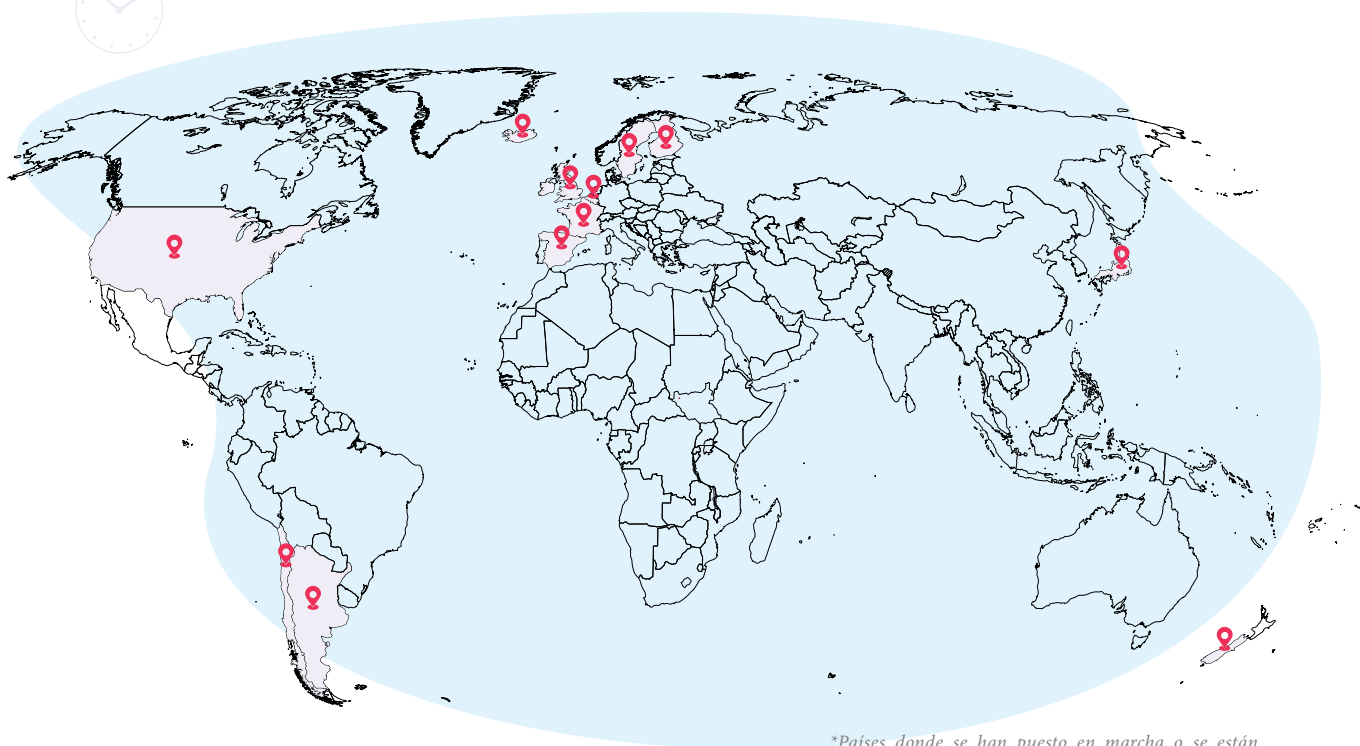
5) Exp. 4546-D-2022, **Vanessa Siley**, Secretaria General de FeSitraju, referente de la CFT-CGT y de Mujeres Sindicalistas.

Propuesta: ratificar el Convenio 47 de la OIT sobre la semana de cuarenta horas de trabajo; convirtiendo a la Argentina en el primer país de América en ratificar dicho Convenio.



02. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EL MUNDO.

¡La reducción de la jornada se está discutiendo en el mundo!



**Países donde se han puesto en marcha o se están discutiendo proyectos de reducción de la jornada laboral.*

🕒 En el **Reino Unido**, se ha puesto a prueba la jornada laboral de 4 días semanales, asegurando un día libre por semana con goce de sueldo. Han adherido al programa piloto 70 empresas con más de 3.300 trabajadores y trabajadoras.

- ✓ 78% de los/as gerentes/as indicaron que la transición fue buena (sólo el 2% encontró que la transición fue "desafiante").
- ✓ 88% de los/as gerentes/as indicaron que la jornada de cuatro días está funcionando bien.
- ✓ 86% de los/as empleadores/as indicaron que les gustaría mantener la jornada de 4 días a la semana una vez que finalice el programa piloto.
- ✓ 49% de los/as empleadores/as indicaron que la productividad mejoró (el 46% indicó que la productividad se mantuvo estable).⁸

⁸ <https://fortune.com/2022/09/20/four-day-workweek-employers-productivity-increase-uk-pilot/>

🕒 En **Tokio, Japón**, la empresa Microsoft instaló la semana laboral de cuatro días, 32 horas de trabajo semanales.

🕒 En **Gotemburgo, Suecia**, los trabajadores de la empresa Toyota llevan ya 13 años realizando una jornada de 30 horas semanales.

🕒 En **Francia**, la jornada laboral es de 35 horas desde 1998.

En **España**, la empresa Iberdrola instaló una jornada laboral flexible de 34 horas.

🕒 En **Nueva Zelanda**, la empresa Unilever le da a su personal la oportunidad de reducir su jornada en un 20% sin afectar su salario.

🕒 En **Bélgica** se aprobó recientemente un proyecto de ley de reducción de la jornada laboral.

🕒 En **EE.UU.**, ya hay empresas que permiten a sus trabajadores y trabajadoras reducir sus jornadas laborales con turnos híbridos, eliminando los viernes del calendario de trabajo, o estableciendo cada trabajador su propio horario, entre otros.

🕒 **Islandia** desarrolló desde el 2015 hasta el 2019 una prueba piloto de jornada laboral de cuatro días en el ayuntamiento de Reykjavik, capital del país, y otros organismos del Estado. La jornada laboral se redujo de 40 horas a 35 o 36.

🕒 En **Finlandia**, funciona el “modelo 6+6” que permite flexibilidad para acomodar los horarios diarios de trabajo, manteniendo un máximo de 30 horas semanales.

🕒 En **Argentina**, al menos cuatro empresas ya han reducido sus jornadas laborales a cuatro días semanales: Global Think Technology en Córdoba, la multinacional japonesa Ricoh que opera en el país, la compañía de software Midas en Mendoza, y la filial de Unilever en Argentina que comenzó a implementar una semana laboral de 4 días, una vez al mes, para su personal administrativo.

Además, en el Congreso de la Nación Argentina se están tratando 5 proyectos de ley para la reducción de la jornada laboral.

🕒 En **Chile**, el ejecutivo presentó un proyecto de ley que busca reducir gradualmente la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales. Es un proyecto que ya había ingresado al Congreso chileno en el año 2017 pero no había logrado los consensos necesarios para avanzar. Ahora, el presidente Boric busca reimpulsarlo.

Este tipo de iniciativas a nivel mundial han demostrado una mejora real en el bienestar general de la población, han impactado positivamente en los niveles de productividad, evidenciado una baja en los niveles de accidentes laborales producidos por el agotamiento o estrés de los trabajadores y trabajadoras, así como también una reducción en los niveles de ausentismo y rotación del personal.

02. EXPERIENCIAS CONVENCIONALES Y SECTORIALES DE ARGENTINA.



Experiencia en ANSES

La reducción horaria en Anses se llevó a cabo en tiempos de pandemia en los lugares de atención al público, reduciendo la jornada laboral de 8 horas a 6 horas y media. El cambio tuvo un impacto positivo para los trabajadores y trabajadoras que tuvieron más tiempo disponible para dedicar a sus familias y actividades recreativas o de ocio. Aunque la reducción de la jornada se produjo por la situación extraordinaria de la pandemia, desde SECASFPI se continúa solicitando en la paritaria específica, para que la reducción sea un logro definitivo.

*“En mi caso particular salir a las 14:30 horas me da mayores posibilidades de despejar mi mente (después de intensas jornadas laborales de atención al público) y poder disfrutar de mis hijos como así también tomar clases de canto que es mi pasión.”
(Maria Del Carmen, UDAI Centro)*



Experiencia en judiciales

Durante el año 2012, Sitraju-CABA llevó adelante una lucha para terminar con la discriminación al interior de un mismo Poder Judicial. Había, hasta el momento, trabajadores “de primera” y “de segunda”. Quienes se desempeñaban en las áreas administrativas y de mantenimiento poseían cargos sin nombres, y además, trabajaban 1 hora más que el resto de los judiciales de las áreas juris-

dicionales, por ejemplo, de los juzgados. Todo ello redundaba en una diferencia salarial entre el personal judicial. A partir de diciembre del 2012 la jornada laboral para todos los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial de CABA se unificó en 7 horas diarias, logrando Sitraju-CABA hacer cumplir la manda constitucional de “igual remuneración por igual tarea”.

“Muchas y muchos de los que trabajamos en el área administrativa sentíamos que éramos trabajadores de segunda, pero con la unificación de horario y escalafón sentimos que pasábamos a estar todos los trabajadores en condición de igualdad. Fue muy zarpado lo que se generó. En lo personal, el cambio de horario me permitió llegar en horario a la cursada de la facultad, viajar más tranquila y aprovechar las clases desde el comienzo.”

(Flavia, área administrativa del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires.)

Experiencia en empresas de energía

En el año 2013, APSEE materializó una gran conquista en materia de reducción de la jornada laboral, a partir de una petición realizada a las empresas.

La modificación de la duración de la jornada para el personal del encuadre de 8 horas a 7 horas y media, con 30 minutos adicionales en concepto de “comida”, rigiendo esta modalidad tanto para la semana calendaria como no calendaria. En la modalidad guardias rotativas turnos continuados (GRTC) pasaron de 8 horas a 6 horas, lo cual derivó automáticamente en un incremento de los puestos de trabajo y una mejora en la salud de los trabajadores y trabajadoras.



Como contraprestación por esta reducción, la entidad gremial se compromete a tomar las medidas necesarias tendientes a las mejoras de los niveles actuales de productividad, la reducción de las horas extraordinarias realizadas por el personal de su encuadre y a vincular todas las cuestiones sobre la Seguridad y Salud Ocupacional.

Por este acuerdo, se vieron favorecidos los mandos medios de las empresas de energía EDESUR, EDELAP y EDENOR, y las generadoras CENTRAL PUERTO, CENTRAL DOCK SUD, CENTRAL COSTANERA y SACME del área de transmisión. El personal de producción del sindicato de Luz y Fuerza pasó a trabajar 7 horas con 12 minutos de refrigerio, recuperando un derecho que les había sido quitada cuando se privatizaron las empresas de energía en nuestro país. Para APSEE significó la conquista de un nuevo derecho para las y los trabajadores.

elera dical

“Puedo llegar tranquila a buscar a mi hijo a la escuela” “Puedo ir hacerme los estudios médicos anuales sin pedir permiso ni dar explicaciones” “Puedo aprovechar más el día para realizar quehaceres domésticos ya que ahorro tiempo en viaje porque no me agarra la hora pico”
(Analia, EDESUR)

“Siendo personal de guardia del área de producción fue beneficioso la reducción horaria en relación a un contexto de un importante desgaste laboral”
(César, Enel Generación Costanera)

Experiencia en en entidades bancarias

A partir del 1 de diciembre de 2009, en el marco del convenio 18/75, se logró que las y los trabajadores que desempeñen tareas en los call center de bancos sean reconocidos como bancarios/as con el salario conformado inicial íntegro, no proporcional a la jornada reducida. Por cuestiones de salubridad, se logró que la jornada de trabajo fuera de seis horas diarias de lunes a viernes, con 30 minutos de pausa para refrigerio, no pudiendo realizar horas extras. Este gran logro le cambió la vida a miles de bancarios y bancarias e impactó en la calidad de vida del grupo familiar.

Asociación Bancaria
La Bancaria
NUESTRO SINDICATO
DONDE HAY UNA NECESIDAD, NACE UN DERECHO

Carte Sin

“Puedo llegar tranquila a buscar a mi hijo a la escuela” “Puedo ir hacerme los estudios médicos anuales sin pedir permiso ni dar explicaciones” “Puedo aprovechar más el día para realizar quehaceres domésticos ya que ahorro tiempo en viaje porque no me agarra la hora pico”

(Silvia y Nadia, trabajadoras telemarketers de banco privado)

“Soy sostén de familia y dispongo de más tiempo para estar con ellos y ocuparme de mis dos padres adultos mayores que tengo a cargo. Afiancé la relación con mi hija porque la puedo llevar a danza, cosa que no podía hacer por falta de tiempo, antes la abuela se ocupaba de esas cosas”.

(Carla, trabajadora de banco privado)

Experiencia en Ferrocarriles

Históricamente, los jefes y jefas de Sección, División y Departamento de los Sectores Administrativos de Ferrocarriles, cumplían una jornada laboral de 9 horas diarias de lunes a viernes.

Luego de la privatización de los ferrocarriles, la Empresa Belgrano S.A. quedó como un ente residual para el Estado. En el año 2001 y tras el reclamo de los trabajadores y trabajadoras, se logró la reducción de la jornada laboral para el personal jerárquico administrativo de 9 horas a 8 horas diarias de lunes a viernes.



En el año 2015, durante el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, el Senado convirtió en Ley el proyecto enviado por el ejecutivo para re estatizar los ferrocarriles. A partir de ahí varias líneas ferroviarias volvieron a ser administradas por el Estado y la jornada de 8 horas diarias para el personal jerárquico administrativo de las distintas líneas de pasajeros y cargas, en Trenes Argentinos Operaciones y Trenes Argentinos Infraestructura, se fue replicando, al igual que en el ex Belgrano S.A. (actualmente Trenes Argentinos Capital Humano).

elera dical

“La reducción de horario de jornada de trabajo es muy valiosa para mí. Me permite llegar antes a casa y poder compartir más tiempo con mi hijo que está en edad escolar y guiarlo con sus tareas. Puedo organizar mi tiempo para realizar alguna terapia para mejorar mi estado físico y psicológico. Ir a pilates y muchas cosas más.”

(Marina, Abogada en Gerencia Asuntos Jurídicos en Trenes Argentinos)

“Para mí, que se haya reducido mi jornada laboral de 9 a 8 horas fue muy beneficioso ya que me permitió estudiar y poder recibirme como Profesora de Historia, también poder tomar clases de gym y compartir tiempo de calidad con mis seres queridos.”
(Graciela, inspectora en la Comisión Nacional de Regulación del Transporte)

05.

Una vida mejor.

Impactos positivos de la reducción de la jornada laboral.



Como mujeres trabajadoras y sindicalistas, reivindicamos la idea de una comunidad organizada, por la que entendemos a la reducción de la jornada laboral no como un beneficio individual o sectorial, sino un beneficio para la comunidad en su conjunto. Las decisiones sobre el tiempo del trabajo pueden tener impactos en el funciona-

miento de la economía, las tasas de empleo y desempleo, la competitividad de la industria, el desarrollo del transporte y los servicios y una mejora para el bienestar social en tanto busca equilibrar la vida laboral y la vida privada, preservando la salud integral de las personas.

01. IMPACTOS



Cuidados.

Desde el movimiento de mujeres venimos poniendo en agenda la centralidad del trabajo y del tiempo que otorgamos al mismo; tanto para las mujeres como para la sociedad en su conjunto.

En cuadernillos previos de Mujeres Sindicalistas, como *Las mujeres, el trabajo y la comunidad organizada*, o *El trabajo de cuidados: "Trabajo, cooperación y solidaridad"*, abordamos la problemática de la participación (desigual) de las mujeres en diversas esferas. Mostramos cómo las tareas de cuidado recaen mayormente sobre las mujeres, incidiendo en su participación en el trabajo formal. Esto queda demostrado al ver que la tasa de actividad de las mujeres decrece en función de la cantidad de hijos o hijas en el hogar, o en función de si en ese hogar vive una persona que necesita cuidados o no.

En este sentido, la reducción de la jornada laboral registrada y remunerada podría abundar

en mayores beneficios para toda la población, especialmente para las mujeres trabajadoras que cargan con la *dobles jornada* y la *dobles presencia*. La reducción de la jornada laboral permitiría, entre otras cosas, redistribuir de una manera más equitativa y equilibrada las tareas de cuidado y domésticas, en tanto trabajadores y trabajadoras tendrían más tiempo disponible para éstas.

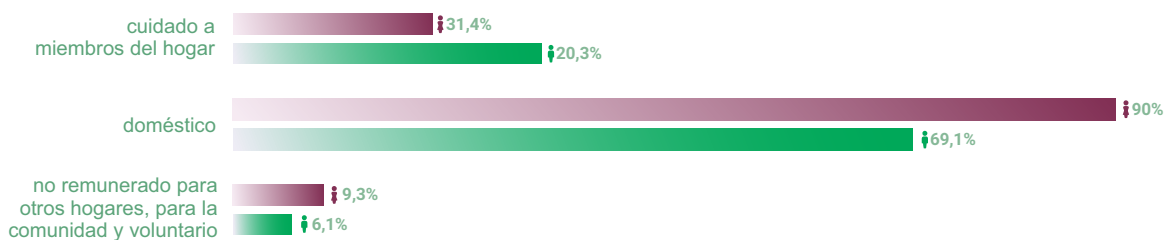
Si permitimos que tanto varones como mujeres combinen equilibradamente el trabajo remunerado, las responsabilidades familiares y la formación permanente; estaríamos promoviendo la igualdad de género, apostando a la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, e incidiendo efectivamente en la reducción de las brechas salariales entre varones y mujeres.

En los resultados definitivos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, publicada por el INDEC en octubre del año 2022, podemos

encontrar clara evidencia de la doble jornada con la que cargan las mujeres trabajadoras. La visualización de estos datos puede ayudarnos a entender aún mejor la repartija desigual de las tareas de cuidado y trabajo no remunerado entre trabajadoras y trabajadores.

Los datos aquí presentados corresponden al porcentaje de participación de la totalidad de las mujeres en las distintas actividades y al porcentaje de participación de la totalidad de los varones en las distintas actividades.

Dentro del trabajo no remunerado:



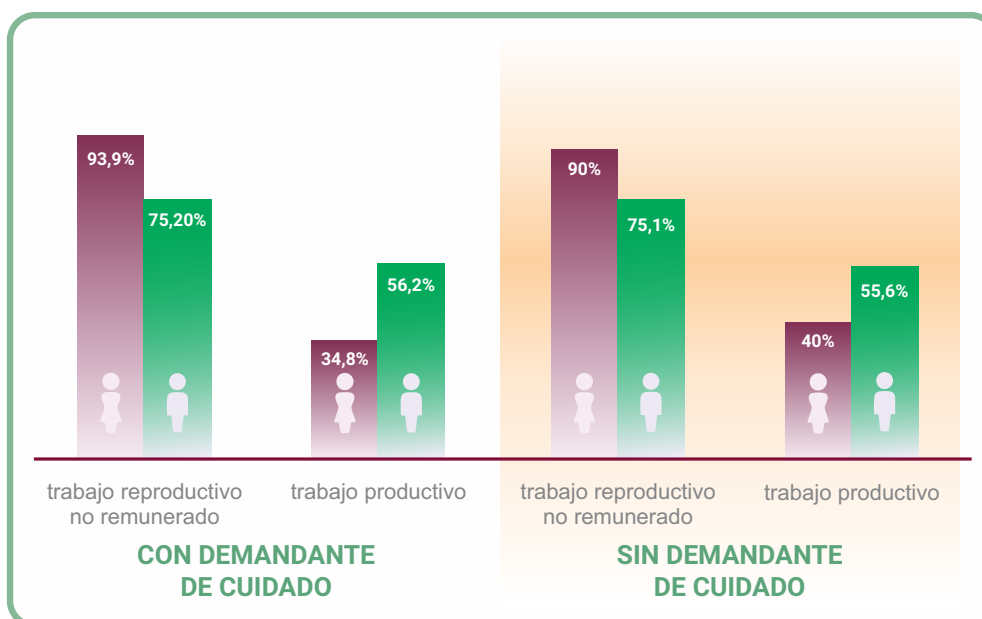
** Seguimos insistiendo y trabajando por estadísticas diversas, no binarias, que respeten nuestras identidades de género. Por lo pronto utilizamos las existentes a los fines ilustrativos.*

Otro punto central a tener en cuenta para el análisis es si la trabajadora o trabajador pertenece a un hogar con demandantes de cuidado o no.

Si analizamos la tasa de participación de mujeres y la tasa de participación de varones en el trabajo de ocupación y el trabajo no remunerado, diferenciando entre los hogares con demandantes de cuidado y los hogares sin demandantes de cuidado, obtenemos los siguientes datos:

“Las personas demandantes de cuidado son aquellas que necesitan cuidado o ayuda para realizar las actividades básicas de la vida diaria. Se incluyen en este grupo a todas las personas de hasta 13 años y aquellos demandantes de cuidado de 14 años y más.”

INDEC, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2022



Como podemos ver, en el caso de hogares que demandan más tareas de cuidado, las mujeres trabajadoras participan un 18.7% más que los varones en el trabajo reproductivo no remunerado, mientras que en el trabajo productivo quedan por debajo de los varones (un 21.4% menos). Es decir, en aquellos hogares donde se demandan tareas de cuidado, el trabajo no remunerado se asigna en mayor proporción a las mujeres a la vez que -y consecuentemente- se reduce la participación de las mismas en el trabajo de ocupación.

Un dato que no podemos pasar por alto es el porcentaje de participación de la totalidad de los

varones en el trabajo productivo, es decir en la actividad fuera del hogar. Vemos que para aquellos hogares con demandantes de cuidado, este porcentaje para los varones se ubica en el 56,2%; y en los hogares sin demandantes de cuidado, el porcentaje se mantiene prácticamente igual (la diferencia es del 0,6%). ¿Qué nos dice esto? Que a mayor o menor caudal de tareas de cuidado hacia el interior del hogar, la actividad de los varones en el trabajo productivo no varía significativamente. Exactamente al revés de lo que sucede con las mujeres, el trabajo de los varones no se ve afectado por la doble jornada que implican las tareas de cuidado.

4° Revolución Industrial: avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y cambios en el mundo del trabajo.

La evolución tecnológica viene impulsando cambios a nivel global en las formas de organización de la producción y del trabajo en su conjunto. El avance de las TIC (*Tecnologías de la Información y la Comunicación*) ha transformado la estructura ocupacional, tanto en los niveles de empleo y salarios como en la dinámica ocupacional. El interrogante que subyace a este fenómeno es si las innovaciones tecnológicas son un factor de exclusión para las y los trabajadores o si, por el contrario, abren nuevas oportunidades de empleo.



La pandemia del COVID-19, intensificó cambios que ya venían dándose a un paso acelerado. La situación de aislamiento preventivo, por ejemplo, exigió que se implementaran nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo.

Lo cierto, es que a partir de estas nuevas tecnologías está cambiando la manera de trabajar y, en consecuencia, también cambian las demandas de trabajo. Puntualmente respecto a este tema, la pregunta es cómo se darán las relaciones laborales y cómo se garantizarán las condiciones de trabajo digno a partir de la proliferación de un gran número de empleos atípicos.

Del informe “*Impacto potencial del uso de la inteligencia artificial en el empleo público en América Latina*” elaborado por el Banco de desarrollo de América Latina se desprende que: “La automatización y la Inteligencia Artificial pueden generar tanto efectos de sustitución (automatización de tareas) como efectos de complementariedad (aumento laboral en un

conjunto significativo de tareas) y de generación de empleo en los mercados laborales. En algunos casos, los efectos positivos pueden ser incluso mayores que los efectos de sustitución. Así mismo, los efectos esperados de sustitución no son homogéneos entre los países y pueden ser menores en países en desarrollo, como los de América Latina, debido a las características específicas de los mercados laborales y a la naturaleza de la introducción de las nuevas tecnologías en los aparatos productivos.”

Es decir, hay una gran parte de los trabajadores y trabajadoras que sufrieron un reemplazo absoluto de sus tareas por parte de la tecnología; al mismo tiempo que ésta incrementó los niveles de productividad en otro sector de trabajadores y trabajadoras, resultando en una sobrecarga laboral. Es interesante pensar entonces, el impacto positivo que una reducción de la jornada laboral acompañada por una redistribución de las tareas tendría sobre esta nueva problemática.

Los avances y las mejoras en la tecnología y las comunicaciones perturban y/o acentúan la eliminación de muchos aspectos tradicionales relacionados con el “espacio/tiempo” del trabajo. Hoy, el trabajo puede realizarse en cualquier momento y en cualquier parte, se impone el desarrollo de una sociedad disponible “24/7”.

Cuando los límites entre el trabajo y la vida privada tienden a difuminarse⁹, es casi inevitable que esto traiga consecuencias negativas sobre el bienestar y la salud de las personas que trabajan (y durante la pandemia con el teletrabajo obligado por el confinamiento estricto lo pudimos verificar). En este sentido, la reducción de la jornada laboral puede presentarse como una nueva normativa laboral diseñada y pensada para estos tiempos que corren, a la par de los avances tecnológicos y sus efectos sobre el mundo del trabajo.

Como ha sostenido el Papa Francisco en diferentes oportunidades: “En el siglo XIX los obreros trabajaban doce, catorce, dieciséis horas por día. Cuando conquistaron la jornada de ocho horas no colapsó nada como algunos sectores preveían” (...) “Entonces, insisto, trabajar menos para que más gente tenga acceso al mercado laboral es un aspecto que necesitamos explorar con cierta urgencia. No puede haber tantas personas agobiadas por el exceso de trabajo y tantas otras agobiadas por la falta de trabajo”.



Salud y calidad de vida.

Como pudimos ver en el apartado de *Reducción de la jornada laboral en el mundo*, las distintas medidas y pruebas piloto, evidenciaron mejoras en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras con impactos positivos para su salud física y psíquica. Esto quedó demostrado con la reducción de los niveles de agotamiento y estrés, y en consecuencia la reducción de accidentes laborales.

La salud y la enfermedad son fenómenos colectivos, que se interrelacionan con el resto de

los procesos sociales. El hecho de que su manifestación concreta sea un fenómeno biológico en el individuo no niega su carácter social. Es decir, la enfermedad no es el resultado únicamente de procesos en el organismo individual, aislado, sino también una respuesta biológica a impulsos exteriores que actúan sobre éste. Las personas no se enferman solas, sino en interacción con las demás personas, con la naturaleza, y el ambiente que las rodea. No es el trabajo lo que enferma sino las malas condiciones en que se realiza.

⁹https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618490/lang--es/index.htm

Diversos estudios han demostrado los efectos que tiene el trabajo sobre la salud de las personas y el colectivo laboral. La OIT dice al respecto que

una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo:

“Ya a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. (...) Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los períodos de descanso semanales, y de las vacaciones anuales con goce de sueldo, del trabajo nocturno y del trabajo a tiempo parcial. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores.”

(ILO International Labour Standards on Working Time)

Entre 2015 y 2017, SECASFPI llevó a cabo una investigación acerca de los Riesgos Psicosociales en el trabajo en ANSES. Analizaron varias cuestiones inherentes a las condiciones y Medio Ambiente laboral, de donde podemos tomar algunos puntos centrales para pensar cómo la reducción de la jornada laboral impactaría positivamente sobre la salud y la calidad de vida de las personas.

El estudio analiza la “La demanda psicológica y el esfuerzo requerido para la actividad”. Establece que “...el trabajo siempre implica esfuerzos cognitivos para concentrar la atención y procesar la información por medio de los sentidos, movilizar la memoria, identificar las diversas alternativas y adoptar decisiones. Este proceso genera normalmente fatiga, que si no es excesiva puede recuperarse cotidianamente en la vida doméstica, con la alimentación, el reposo, el sueño y las actividades recreativas y deportivas”. Vemos entonces, que el tiempo de descanso no se

limita a las 8 horas de sueño, sino que otras actividades también son necesarias para recuperarnos entre las jornadas de trabajo. Si las personas que trabajan no pueden recuperarse y adaptarse porque las jornadas laborales son más extensas que los tiempos de recuperación, las consecuencias van desde el estrés laboral hasta una predisposición para los accidentes en el trabajo, enfermedades cardiovasculares, y demás riesgos para la salud. Destacamos que el estudio mostró que más del 30% de los encuestados refirieron que para recuperarse de la fatiga que les dejaba las largas jornadas laborales, requerían tomar alguna medicación o droga al finalizarlas.

En base a los resultados del estudio de SECASFPI, y por los argumentos ya expuestos, es evidente el impacto positivo que una reducción de la jornada laboral puede tener sobre la salud integral de las personas que trabajan.

Productividad.

¿De qué hablamos cuando hablamos de productividad? ¿Por qué se presenta casi como un “latiguillo” al momento de abordar el tema de la reducción de la jornada laboral? Es evidente que hay una relación intrínseca entre el tiempo de trabajo y lo que allí se “hace”.

Tomamos de la *Agenda de las trabajadoras y los trabajadores para la productividad*^o, documento de trabajo publicado en plena pandemia, la siguiente definición:

“Entendemos a la productividad como un concepto sistémico, multideterminado, asociado al desarrollo de las calificaciones, a la innovación de procesos y productos, y al cambio tecnológico, entre otros factores. Estamos haciendo referencia a la productividad que resulta de promover la formación profesional y el reconocimiento de los saberes y la experiencia de las trabajadoras y los trabajadores; de su participación en el perfeccionamiento de los procesos productivos y la organización del trabajo; de la adecuación de los convenios colectivos de trabajo (sin recortar los derechos laborales); de la mejora de las condiciones laborales, de salud y seguridad; entre otras dimensiones”

(Agenda de las trabajadoras y los trabajadores para la productividad, 2020.)

El aumento de la productividad es no sólo beneficioso para la economía del país y la economía de las empresas, sino que es el camino hacia una mejora del bienestar para las personas trabajadoras. Una mejora en la productividad podría lograr un crecimiento del producto que permita, junto con una adecuada distribución, aumentos salariales sostenibles en el largo plazo para el conjunto de la población trabajadora, y la generación de un círculo virtuoso que, a través de un mayor consumo, impulse la producción y permita fortalecer el desarrollo nacional con generación de empleo e inclusión social.

Sin embargo, el término "productividad" ha sido, en el debate público, propiedad exclusiva de los grupos políticos de corte neoliberal y los grupos concentrados de poder de nuestro país. En línea con una visión neoclásica de la economía, suelen afirmar que el principal impedimento para conseguir aumentos de productividad radica en la existencia de “trabas” en el mercado de trabajo: más precisamente las regulaciones laborales y derechos adquiridos de las y los trabajadores. Plantean que si las empresas tuvieran libertad para despedir trabajadores y trabajadoras, pasar por encima de ciertos derechos o profundizar en una flexibilización laboral, lograrían mejorar la productividad. Las políticas derivadas de estas conclusiones fueron consagradas en el Consenso de Washington, cuyos resultados conocemos bien en la Argentina. Las consecuencias de su aplicación

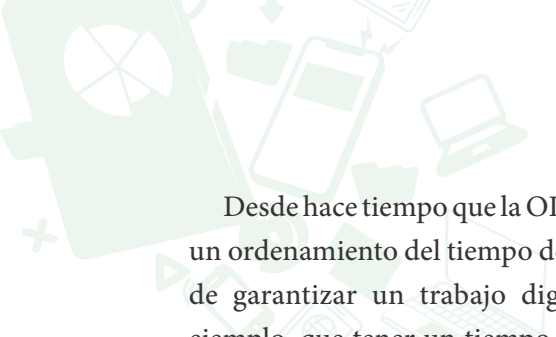
fueron entre otras: la baja de los salarios reales, multiplicación de la desocupación y el apalancamiento en deuda externa, una dinámica insostenible en el mediano y largo plazo.

Repensar el concepto de “productividad”, orientando la discusión hacia un enfoque de “productividad inclusiva”, implica colocar al Estado en un rol central, como generador de condiciones para que las empresas y trabajadores y trabajadoras sean protagonistas en la mejora productiva y en la posterior distribución del crecimiento económico que ella genere.

La productividad no se mide únicamente a nivel de empresa sino también a nivel “individual”, según el **rendimiento** de cada trabajador o trabajadora en su puesto laboral; por eso, hablamos también de productividad en el sector de servicios y en el Estado mismo. La pregunta por cómo hacer que las personas rindan más en su tiempo de trabajo también es una pregunta inquietante que debe ser abordada desde el campo nacional y popular. Nuestra posición ética y política debe ser profundamente humanista, defender y bregar por el trabajo digno.

Pensar en el tiempo de trabajo y lo que se espera de las funciones o roles que allí desarrollamos es un tema que las organizaciones sindicales sabemos pensar y discutir bien. Cuando hablamos de la conciencia de la clase trabajadora, del compromiso con el trabajo y con el modelo de país, hablamos justamente de esto.

¹⁰ Este documento es producto del trabajo llevado adelante por un grupo de discusión coordinado por Carlos Tomada, Marta Novick y Alberto Robles, e integrado por miembros de distintos sindicatos y espacios dedicados al estudio y la gestión del trabajo y las relaciones laborales.



Desde hace tiempo que la OIT propone pensar un ordenamiento del tiempo de trabajo en miras de garantizar un trabajo digno. Plantea, por ejemplo, que tener un tiempo de trabajo equilibrado produce un aumento de la productividad en tanto aumenta también la satisfacción y motivación en el trabajo, reduce los índices de ausentismo y rotación del personal, disminuye los niveles de estrés y la cantidad de accidentes laborales, entre otros.¹¹ Determina entonces la OIT que el tiempo de trabajo decente -o, como preferimos denominarlo nosotras, trabajo digno- es tiempo de trabajo productivo, porque

mejora notablemente el rendimiento individual y conjunto.

Entonces tenemos que, la reducción de la jornada laboral no sólo no tiene por qué afectar la productividad total, sino que puede mejorarla. Además, al incrementar el tiempo de ocio, se impulsarían otras industrias como la cultural, de entretenimiento, turismo, deporte, etc. Se lograría, en definitiva, activar la rueda virtuosa de la producción.

Turismo interno.

En nuestro país, el turismo representa un sector productivo muy importante que abarca prácticamente la totalidad de nuestro territorio. La Ley N° 25.198 del año 1999 constituyó al turismo como una actividad socioeconómica, equiparándola a una actividad industrial. Allá en el año 2003, durante su discurso de asunción, el entonces presidente Néstor Kirchner adelantaba que la actividad turística sería una de las que contribuiría a perfilar un país productivo con generación de trabajo genuino. La mención no es para ser tomada a la ligera, durante los gobiernos kirchneristas se construyó una Ley Nacional de Turismo, entendiéndolo como actividad estratégica y esencial para el país, dándole prioridad dentro de las políticas de Estado por ser un **sector propicio para la generación de empleo e ingreso de divisas**. En el 2010, el turismo llegó a ser el generador del 7,7% de nuestro PBI. Durante el 2013, dio origen a 1,1 millones de puestos de trabajo, lo que representaba el 6% del empleo total del país.

Durante el año 2015 se firmó un acta de compromiso entre el Ministerio de Turismo, Aerolíneas Argentinas, la Cámara Argentina del

Turismo, entre otros actores relevantes; para implementar el Plan Federal Estratégico de Turismo Sustentable hasta el año 2025 inclusive. En los fundamentos de dicho Plan encontramos que *“La gestión sostenida de las actuaciones concertadas en el Plan Federal han contribuido significativamente a fortalecer y dinamizar las economías regionales, a redistribuir la riqueza a través de un sector productivo generador de inclusión y bienestar; a poner en evidencia la movilidad social ascendente propiciada por un proyecto político que entiende al turismo como un derecho ciudadano.”*¹²

Entendiendo el carácter estratégico del turismo, también durante el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner se impulsó una Ley de reordenamiento de los feriados nacionales, incorporando los feriados puente.

“Antes la gente se iba un mes de vacaciones, pero hoy la gente en realidad lo hace por periodos mucho más corto, gastan más dinero, aunque parezca mentira, en los periodos más cortos, proporcional obviamente, que todo el mes y la verdad que es una costumbre no solamente en la República Argentina, sino que ha sido adoptada en todo el mundo, de los fines de semana largos.”

(Cristina Fernández de Kirchner, 2010)

¹¹ OIT: Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada, 2019.

¹² <https://www.mininterior.gov.ar/planificacion/pdf/Plan-Federal-Estrategico-Turismo-Sustentable-2025.pdf>

Si la presencia de fines de semana largos por el reordenamiento de los feriados tuvo un impacto positivo en el sector turístico -actividad hotelera, gastronómica, de transporte, economías regionales, entre otras-, cabe analizar la posibilidad de que la reducción de la jornada laboral tenga un efecto similar, ello especialmente cuando hablamos de reducir 1 día de la semana. La

jornada laboral de 4 días implementada ya en varios países del mundo, y comenzada a discutir en grandes empresas argentinas, sería el impulso inicial a un nuevo desarrollo de la industria del turismo. Llevando prosperidad principalmente a todas las economías regionales de nuestro vasto y hermoso país.

Impacto ambiental.

En diciembre del año 2020, con la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, nuestro país asumió el compromiso de reducir en un 26% las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), los cuales inciden directamente en el cambio climático que en nuestro país se traduce en sequías, baja del caudal del río Paraná, temperaturas altas en la Antártida, entre otros.

Proponemos pensar cómo una reducción de la jornada laboral podría influir sobre las huellas de carbono. La escasez de tiempo, con frecuencia, es un factor que nos lleva a tener estilos de vida menos ecológicos y a no desarrollar criterios de consumo más saludables. Con mayor disponibilidad de tiempo, se permitiría que la gente participe en actividades más sensatas desde un punto de vista medioambiental, optando por diferentes estilos de vida y patrones de consumo. Por ejemplo: la elección de la bicicleta o el transporte público en lugar de usar el coche privado; evitar los alimentos y otros productos ultraprocesados y excesivamente empaquetados; el cultivo de ciertos alimentos que consumimos; la utilización del secado natural al aire libre en vez del secarropas electrónico; entre otros.

Está claro que la reducción de la jornada laboral no es el principal ni más completo

Huellas de carbono: se calculan a partir de la medición que se hace sobre los GEI para determinar qué porcentaje es producto de las personas según sus hábitos de consumo y estilos de vida. “...utilizar el coche conlleva más emisiones que fabricarlo. La huella de carbono se refiere a la cantidad de emisiones que recae sobre un individuo al consumir un producto o servicio, incluyendo las emisiones indirectas vinculadas a su fabricación”.¹³

instrumento para el cuidado del medioambiente; pero si nos proponemos pensar nuestras políticas públicas de un modo integral e interrelacionado, es interesante explorar cómo una semana laboral reducida, y la reducción por tanto de los traslados, del uso de plásticos descartables (“las bandejas” de comida comprada para comer en la oficina, los vasos de café, etc.), puede impactar en la huella de carbono que dejamos las personas.



¹³ <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/huella-de-carbono-metodologia.pdf>



Incremento salarial.

Todos los proyectos que se están discutiendo actualmente en nuestro país, y las experiencias en las actividades donde se redujo la jornada sostienen el mismo salario. Técnicamente, si bien el salario es el mismo, al trabajar menos horas, podemos afirmar que el trabajador o trabajadora percibe un aumento del salario (aumento del valor hora). El cálculo del valor horario es algo que muchos CCT pueden tener o que puede estipularse en distintas actas paritarias. Aunque la Ley de Contrato de Trabajo (Sala II, 24/3/1991) no estipula cómo hacer el cálculo, un fallo de la Cámara Nacional del Trabajo consideró que para calcular el valor horario cuando este se liquida en forma mensual, corresponde dividir por el total de las horas que las partes convinieron como integrantes de la jornada de trabajo mensual.

Entonces, si tomamos como ejemplo una jornada laboral genérica de 5 días, trabajando 8 horas por día, tenemos una jornada laboral de 40 horas semanales. Si la persona que trabaja recibe un salario de \$40000 por esta jornada de 40 horas semanales, el cálculo nos da que el valor hora es de \$125. Si esta jornada la redujeramos en un día, pasaría a ser una jornada de 4 días, trabajando 8 horas por día, es decir, 32 horas semanales. En este caso, el valor hora de la persona que trabaja pasaría a ser de \$156. Como podemos ver, con reducir en un día la jornada laboral sin modificar el salario, la persona que trabaja percibiría un aumento del 25% en el valor hora.



Ámbito paritario: el gobernador Axel Kicillof, Ministro de Trabajo Walter Correa y docentes de la Provincia de Buenos Aires en discusión salarial.

06.

Conclusión.



Las Mujeres Sindicalistas, consideramos que repensar la jornada laboral en Argentina y en el mundo, se presenta como un camino posible para mejorar la calidad de vida y bienestar de los trabajadores y trabajadoras, con impactos positivos en la productividad y el compromiso de las personas con sus trabajos.

Desde ya, la reducción de la jornada laboral no basta por sí sola y debe ser acompañada por otras políticas como la incorporación de los avances tecnológicos en favor del trabajo, o la puesta en valor de las tareas de cuidado no remuneradas, estableciendo medidas de redistribución del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado entre varones y mujeres.

Es necesario que la normativa laboral se adapte a los nuevos tiempos que corren sin dejar de procurar el trabajo digno como horizonte alcanzable. En ese sentido, la reducción de la jornada laboral se presenta como una posible fuente de generación de empleo genuino, incentivando la redistribución del trabajo.

La discusión sobre la recuperación argentina, debe poner en el centro el bienestar de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la protección de sus derechos laborales como pilar del desarrollo económico y social y atendiendo las transformaciones del mundo del trabajo.



MUJERES SINDICALISTAS



**CORRIENTE FEDERAL
DE TRABAJADORES**

Accedé a los números anteriores.





Vanesa Siley

*Secretaria Gral. de FE-SITRAJU
Diputada Nacional*

Hemos comprendido que el destino de nuestra condición humana no es individual, sino comunitario. Conviviendo, armonizando con el ambiente, socializándonos, ayudándonos. La búsqueda de esa felicidad común (construida como todo lo importante, cachito a cachito) es una constante de los Pueblos a lo largo de la historia, pues las luchas poseen memorias que se materializan surcando caminos, por los que luego transitarán otros y otras.

Como los mártires de Chicago y las obreras textiles de Cotton, que en el siglo XIX encarnaron los sacrificios para que el mundo comprenda lo determinante del tiempo de trabajo para la dignidad de la vida. La reducción de la jornada laboral es el motivo de estas dos conmemoraciones mundiales: el “Día Internacional del Trabajador” (1 de mayo) y el “Día Internacional de la Mujer Trabajadora” (8 de marzo), ni más ni menos. No estamos inventando nada, esta bandera lleva más de dos siglos flameando.

Vaya en este 4° cuadernillo de Mujeres Sindicalistas un humilde aporte, realizado colectivamente, como todas las buenas cosas. Hoy nos toca seguir surcando, por la obstinación hermosa de que un destino mejor se puede construir.

**MUJERES
SINDICALISTAS**



**CORRIENTE FEDERAL
DE TRABAJADORES**

