



La jornada de trabajo

Este trabajo forma parte del Proyecto Fortalecer la organización sindical para la promoción de los derechos laborales y sindicales en la Argentina, enmarcado en el CONVENIO 07 - CO1 – 059-.

Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga y Fundación Trabajo y Justicia Social. (FUTRA).

Textos: Ana Clara Alfie

Corrección: Marcela Baccarelli

Producción Editorial: Norma Díaz

Diseño y diagramación: Guillermo Falciani / Doblespacio

Impresión: IMPRIMAC

Diciembre 2008

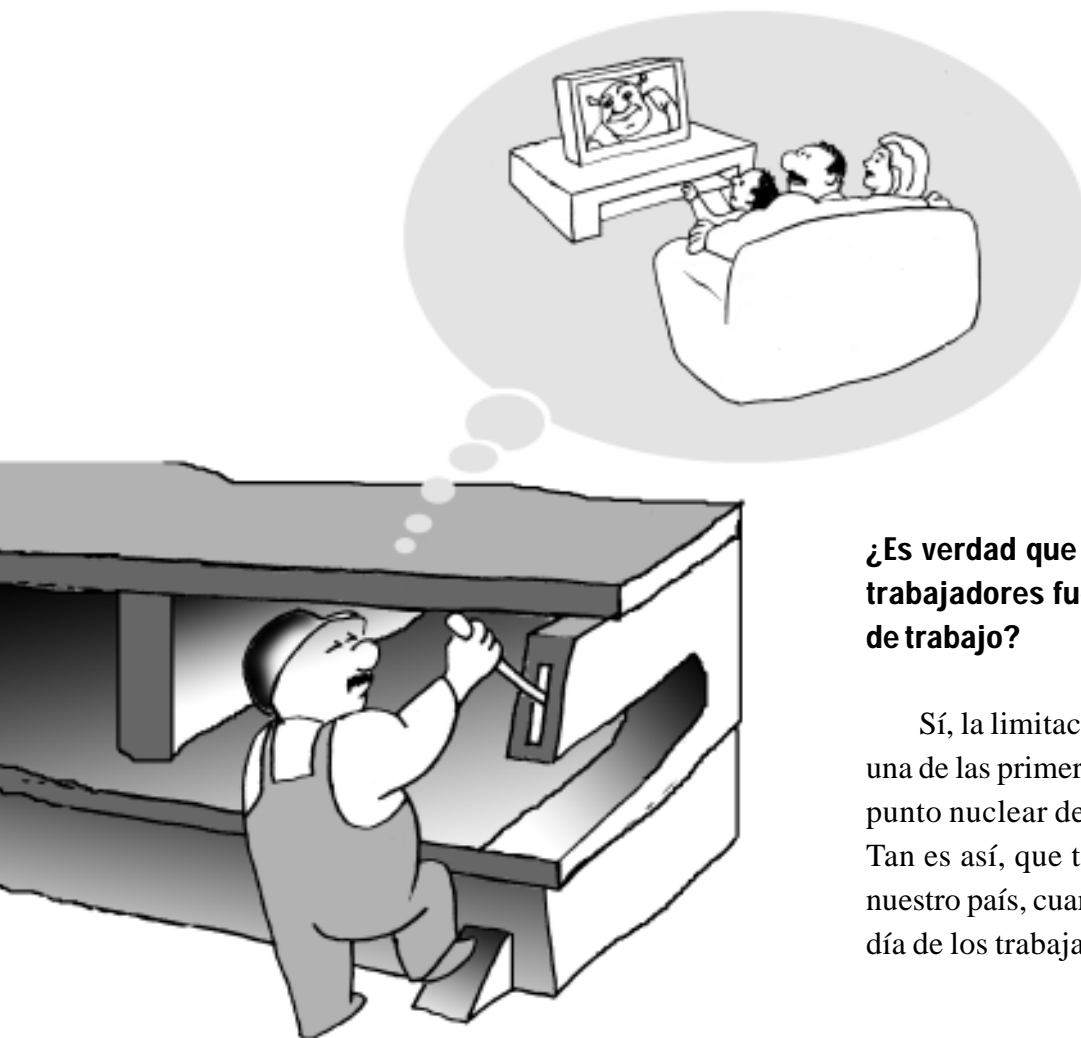
FUTRA/CTA. Piedras 1067 - C1070AAU - Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Telefonos: (11) 4307-3829 y 4300-5175/5334 Int. 120 - Fax: 4300-1015

email: fundacion@cta.org.ar



La Jornada de Trabajo



¿Es verdad que la primera conquista de los trabajadores fue la limitación de la jornada de trabajo?

Sí, la limitación de la jornada de trabajo fue una de las primeras reivindicaciones obreras, un punto nuclear de lucha de la clase trabajadora. Tan es así, que todos los años la evocamos en nuestro país, cuando el 1º de mayo festejamos el día de los trabajadores.



HAYMARKET SQUARE
1º DE MAYO DE 1886

¿Cómo? ¡No sabía que el 1º de mayo tenía algo que ver con la jornada de trabajo!

Sí. La conmemoración del 1º de mayo tiene que ver con un hecho histórico, que se produjo en un lugar de Chicago (Estados Unidos), llamado *Haymarket Square*. Ahí, el 1º de mayo de 1886 se inició una fuerte protesta de muchos obreros que estaban en huelga, reclamando la jornada laboral de ocho horas diarias. En realidad, este reclamo databa de mucho tiempo atrás, pues el 17 de octubre de 1884, el IV Congreso de la Federación Americana de Trabajo había aprobado una moción por la que se resolvía que a partir del 1º de mayo de 1886, la jornada diaria de trabajo debía ser de ocho horas, y llamaba al proletariado de Estados Unidos a realizar una movilización nacional tendiente a conquistar este derecho. La consigna era: “ocho horas de traba-

jo, ocho horas de esparcimiento y estudio, ocho horas de descanso”.

En realidad, ya en la Primera Internacional se había puesto de manifiesto la imperiosa necesidad de lograr la limitación de la jornada de trabajo. De hecho, en su manifiesto inaugural (redactado por Karl Marx, en 1864), se señalaron las ventajas físicas, morales e intelectuales, que generaba una Ley inglesa por la que se limitaba la jornada a 10 horas diarias, para los establecimientos fabriles de dicho país.

Si nos remitimos aún más en el tiempo, debemos recordar que desde 1850 existía en Estados Unidos las Grandes Ligas de ocho horas...

Bueno, esto no es más que un resumen de todos los antecedentes del movimiento huelguístico iniciado el 1° de mayo de 1886. Su punto más álgido, se produjo el 4 de mayo, pues ese día, mientras se mantenía esta protesta social, un

desconocido (se dice que fue un infiltrado de los empresarios) lanzó una bomba a la policía y mató a un oficial. Entonces, la policía comenzó a disparar contra la multitud e hirió a muchos obreros. Esto es lo que se llamó “La masacre de *Haymarket*”.

Frente a esta situación se declaró el estado de sitio y se detuvieron a muchos trabajadores que fueron torturados y golpeados, supuestamente, para “encontrar” al que había arrojado la bomba. En verdad, la búsqueda del “culpable”, se utilizó como pretexto para desbaratar organizaciones sindicales y perseguir a activistas y militantes.

¿Y al final qué pasó?

Al final, sin respetarse las normas procesales que regían en aquel entonces, se procesó a muchos líderes obreros, acusándoselos de cons-

piración y asesinato. Varios de ellos fueron condenados a prisión, y otros tantos a morir en la horca. Por eso se los llamó: “Los mártires de Chicago”.

¿Entonces el 1° de mayo es una fecha simbólica?

Claro. En verdad, fue el 4 de mayo de 1886 el día en que se produjo este hecho que derivó en la persecución, los despidos, y la tortura de cientos de trabajadores, pero para conmemorar el día de los trabajadores, se toma el 1° de mayo, fecha en la que comenzó la protesta.

Lo importante, lo que tenemos que rescatar, es que todos estos obreros muertos, detenidos, despedidos o torturados, lo hicieron por una causa justa, ya que intentaban poner una valla a la explotación empresaria que utiliza la ampliación

de la jornada de trabajo (o su intensificación) para generar mayores ganancias.

Sí, me parece importante que no se nos olvide porqué conmemoramos el 1° de mayo como el día de los trabajadores...

Bueno, en realidad hay que tener en cuenta que no en todos los países se conmemora de esta manera... curiosamente, en Estados Unidos, el 1° de mayo se festeja “El día de la Ley”. Los trabajadores, en ese país, festejan su día el 1° de septiembre, una fecha que no tiene ningún contenido histórico ni reivindicativo. ¡Toda una paradoja!

A mí lo que me viene asombrando en relación a todo esto, es que hace rato que veo que acá, en Argentina, la gente habla del “día del trabajo” en vez de hablar del “día de los trabajadores”. ¿Por qué será?

Este cambio de “denominación” no es feliz, porque nos hace olvidar la historia. El 1° de mayo es un día de homenaje al ciudadano trabajador (y a la organización de los trabajadores), que lucha, que se esmera por conseguir un trabajo decente. Al menos es este el sentido que, allá en 1889 (en el aniversario de la Toma de Bastilla), se le dio al 1° de mayo, cuando se reunió un Congreso Obrero Internacional en París (que luego daría origen a la Segunda Internacional) proclamando al “1° de mayo Jornada Internacional de Lucha de la Clase Obrera”.

Cuando se habla del “día del trabajo”, me parece que se desdibuja este componente histórico tan significativo, como si “el trabajo” fuese la razón de la conmemoración, y no los trabajadores y su lucha por mejorar las condiciones de labor.



Ahora... yo me pregunto... ¿Sirvieron para algo todos esos muertos en la "masacre de Haymarket"? ¿Porque a mí no se me respeta en nada esto de "la jornada de ocho horas diarias"! Mis compañeros y yo estamos siempre más tiempo dentro de la fábrica, y encima con turnos rotativos..., a veces, cuando salgo, no sé si es de día o de noche, ¡de tan perdido que estoy!

En realidad, a partir de esta lucha de la que hablamos, la jornada de ocho horas se fue incorporando en distintas normas, que la consagraron como un derecho fundamental de los trabajadores. Por ejemplo, se la incluyó en el acta de nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, también en el preámbulo del Tratado de Versalles, etcétera. En este sentido, es importante y sirvió la histórica reivindicación a la que nos venimos refiriendo.

Tenemos que tener en cuenta que la limitación de la jornada de trabajo tiene varios fundamentos: en primer lugar, una razón social dada por la necesidad de proteger la salud de los trabajadores; pero también hay una razón ética, que tiene que ver con la dignificación laboral, la humanización de las relaciones de trabajo.

Ahora bien; es también verdad que en muchos lugares de trabajo no se cumple con todo esto, y se extiende injustificadamente la jornada de trabajo. Por eso es importante que sepamos qué dice la Ley, para poder hacer valer nuestros derechos.

¿Y qué dice la Ley?

El art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional garantiza a los trabajadores "jornada limitada, descanso y vacaciones pagas". De ahí en más,



encontramos la Ley 11.544 que regula la extensión de la jornada laboral. También la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que regula las materias relativas al descanso diario, semanal y anual. Por otra parte, en muchos convenios colectivos de trabajo hay disposiciones específicas sobre esta materia.

Pero... ¿qué es exactamente la jornada laboral?

Se entiende por jornada laboral, todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, no pudiendo disponer de su tiempo en beneficio propio.

Por eso, si un trabajador va a su trabajo, y el



empleador no le asigna tareas (por ejemplo, porque se rompió una máquina y hay que esperar a que venga el técnico para que la arregle), ese tiempo forma parte de la jornada laboral (porque este trabajador no puede disponer de su tiempo, sino que se tiene que quedar ahí, esperando a que se arregle el desperfecto). O sea que esas horas, en las que el trabajador no realizó ninguna tarea, pero tampoco pudo disponer de su tiempo en su propio beneficio, debe ser retribuido.

¿Y qué pasa con el tiempo que tardo para ir y venir al trabajo? Porque a mí no me pagan desde que salgo de mi casa, me pagan desde que llego al trabajo...

Así es. El tiempo que se utiliza para ir y volver del trabajo no está incluido dentro de la jornada laboral, por lo que no debe ser retribuido.

La única excepción se da cuando el trabajador debe presentarse a tomar servicios en un

determinado punto, desde el cual el empleador se encarga de trasladarlo a otro lugar, de difícil acceso, en el que efectivamente se prestan tareas; lo que ocurre, por ejemplo, en las explotaciones petroleras. En esos casos, la jornada de trabajo se computa desde que el trabajador llegó a ese punto, por lo que esos minutos u horas de viaje hasta el lugar donde efectivamente se prestan tareas, debe ser remunerado.

¿Y vale lo mismo trabajar de mañana que de noche? ¡Porque para mí no es lo mismo! Si trabajo de noche después duermo mal, y es como que me cambia el ritmo familiar...

No, no vale lo mismo. Nuestra Ley de jornada de trabajo (11.544) establece que la jornada de trabajo nocturna no puede extenderse más

allá de las siete horas diarias, o bien, 42 horas semanales.

En cambio, la jornada diurna no puede extenderse más allá de las ocho horas diarias, o bien, 48 horas semanales.

O sea, si se trabajan siete horas nocturnas, es como si se trabajaran ocho horas diurnas. Por eso se dice que la hora nocturna vale como una hora y ocho minutos de la diurna.

¿Cuándo se habla de jornada diurna y cuándo de jornada nocturna?

La jornada diurna es la que se extiende entre las 06.00 y las 21.00 horas. En cambio, la jornada nocturna es la que se extiende entre las 21:00 y las 06.00 horas.



¿Entonces, si trabajo de día, no puedo estar más de ocho horas dentro de la fábrica?

En realidad, hay que tener en cuenta el tope semanal, que es de 48 horas. El Decreto 16.115/33 (que reglamenta la Ley 11.544) establece que se pueden trabajar hasta nueve horas por día, siempre que no se superen las 48 horas semanales.

Entonces, si trabajo todos los días nueve horas y los sábados tres horas más a la mañana, ¿no me deben horas extras?

Claro, en ese caso no se deben horas extras porque no se superó el tope de 48 horas semanales, distribuidas en hasta nueve horas diarias.

¿Y si se supera ese tope, se deben horas extras?

Sí. Si se supera ese tope, la hora debe pagarse como suplementaria. Esto significa que debe abonarse con un recargo del 50 % si se trabajó en días comunes, y con un recargo del 100 % si se trabajó en feriados, domingos o días sábados después de las 13 horas.

Entonces todo es una cuestión de plata... porque decimos que hay que limitar la jornada de trabajo a ocho horas, pero resulta que después la Ley permite que se hagan horas extras, mientras sean pagadas como corresponde... ¿En qué quedamos?

No, en realidad hay también un tope de horas extras previsto legalmente. En efecto, el De-

creto 484/00 (reglamentario de la Ley 11.544) establece que está prohibida la realización de más de 30 horas extras mensuales, y de más de 200 horas anuales.

Por otra parte, tenemos que tener en cuenta que la realización de horas extras es una facultad del trabajador, y no una obligación.

¿O sea que mi empleador no me puede obligar a realizar horas extras?

No. La Ley establece que son facultativas, o sea, que el trabajador tiene siempre el derecho a elegir si las realiza o no. Sólo se tornan obligatorias en los casos de peligro, accidente (ocurrido o inminente) o cuando existen exigencias excepcionales de la empresa o de la economía nacional.

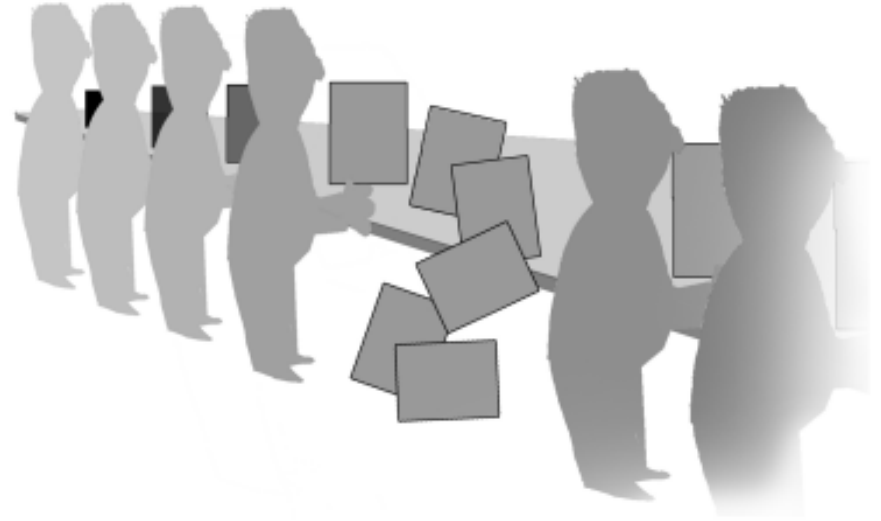
Bueno, puede ser que la Ley diga que hacer horas extras es opcional para el trabajador... pero la realidad es que si el sueldo no te alcanza para llegar a fin de mes, y te ofrecen hacer horas extras... es casi una obligación, ¿no?

Y sí. Una cosa es lo que dice la Ley, y otra muy distinta lo que dice el bolsillo del trabajador... De hecho, hace muy poco se publicó un análisis de un Grupo de Expertos en las Relaciones de Trabajo de la Argentina, y una de sus conclusiones es que, contra toda lógica de una conquista tan sustancial como necesaria (esto es, la jornada de trabajo limitada), hoy en día en nuestro país no parece preocupar tanto el tiempo diario o semanal de trabajo, sino por cuánto dinero se trabaja.

En la fábrica en la que yo trabajo, no se pagan horas extras aunque trabajes diez horas por día, o más... el Gerente de Recursos Humanos nos dijo que esto es porque lo nuestro es "trabajo por equipo", y que entonces ellos están eximidos de pagar horas extras. ¿Esto es así?

Efectivamente, la Ley 11.544 establece que, cuando se trata de supuestos de "trabajo por equipo", se puede trabajar más de ocho horas diarias o 48 horas semanales, siempre que en el término de tres semanas, no se trabajen más de 144 horas. Además, no se puede trabajar más de 56 horas semanales, en ningún caso.

O sea, si se trata de trabajo por equipos, se podría trabajar 56 horas una semana, y las otras dos semanas 44 horas cada una, sin que el empleador deba pagar horas extras.



¿Pero qué es exactamente esto de “trabajo por equipo”?

El Decreto 16.115/33 establece que se entiende por equipo: a) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comienza y ter-

mina a una misma hora en trabajos en que, por su naturaleza, no se admiten interrupciones; b) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea esté en tal forma coordinada que el trabajo de unos no pueda realizarse sin la cooperación de los demás.

Claro, ese sería mi caso, ya que la producción de la fábrica no para ni una hora por día... ¡ni siquiera un día al año! Tan es así, que si el compañero que tiene que relevarme tiene algún problema, yo no puedo dejar mi puesto de trabajo. ¿Y hay algún otro caso en el que no se cumpla el límite de las 48 horas semanales?

Sí. Lamentablemente en el año 1991, en nuestro país se dictó una Ley (24.013) que reformó la LCT, disponiendo que los convenios colectivos de trabajo pueden establecer métodos de cálculo de la jornada máxima de trabajo en base a un promedio, de acuerdo a las características de la actividad. Así se han firmado convenios en los que se establece una suerte de “banco de horas”, o sea, un sistema de créditos y débitos horarios, en los que los

trabajadores pueden trabajar muy poco unas semanas y muchísimo en las subsiguientes, con el consiguiente desequilibrio anímico, familiar, social, y la excesiva fatiga producto de la distribución variable de las horas de trabajo.

Y yo digo... cuando un trabajador está tanto tiempo en el trabajo, ¿a eso no se lo llama trabajo insalubre?

No. El trabajo insalubre es una categoría legal; para que sea considerado así, debe existir una declaración en tal sentido, que según lo dispuso el Ministerio de Trabajo de la Nación, está a cargo de la Administración Laboral Provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Hasta que no exista esta declaración de insalubridad (que debe fundarse en dictámenes médicos de rigor científico), aunque el trabajo en

los hechos sea insalubre, no se lo considera de tal manera. Por eso se dice que la declaración de insalubridad es constitutiva.

¿Y para qué sirve esta declaración de insalubridad?

A partir de esta declaración se aplica el régimen especial que la Ley prevé para el trabajo insalubre. Así, este trabajo pasa a ser prohibido para las mujeres y los menores, como también se aplica la prohibición de horas extras.

Además, se reduce la jornada de trabajo, ya que el tope máximo en los casos de trabajo insalubre, es de seis horas diarias o 36 horas semanales.



¿O sea que si en un establecimiento se trabajan ocho horas diarias, y de pronto se declara ese trabajo como insalubre, inmediatamente pasan a trabajarse seis horas?

Sí. Y esta reducción, en ningún caso puede traer aparejada la reducción del salario. O sea, que a los trabajadores se les debe seguir pagando lo mismo que cobraban por trabajar las ocho horas.

Por eso se dice que una hora de trabajo insalubre, vale como una hora 20 minutos de trabajo salubre.

O sea que el empleador no va a estar muy contento con esta declaración...

Claro. Por eso la Ley garantiza el derecho de defensa del empleador, y le otorga un recurso ante la Justicia Laboral contra la declaración de insalubridad.

Igualmente, hay que tener en cuenta que lo que la Ley pretende es que el trabajo pueda desarrollarse en condiciones de salubridad (para que no se vea afectada la salud de los trabajadores), por lo que, previo a la declaración de insalubridad, la Ley establece que debe dársele la oportunidad al empleador de que adecúe ambientalmente el establecimiento, de modo tal que el trabajo pueda desarrollarse en condiciones de salubridad.

Claro, lo primero es siempre la salud. Por eso también nos dan vacaciones, para que año tras año nos recuperemos de la fatiga que produce el trabajo, ¿no?

Sí. La Ley establece tres tipos de descansos distintos: el descanso diario, el descanso semanal y el descanso anual, que son las tan ansiadas vacaciones.

¿Qué es el descanso diario?

El descanso diario es la pausa que debe haber entre jornada y jornada, y en ningún caso debe ser inferior a las 12 horas. O sea, que si terminás de trabajar un día a las ocho de la noche, el empleador no te puede pedir, por ejemplo, que entres a las seis de la mañana del otro día (porque en ese caso sólo habría diez horas de pausa).

¿Y el descanso semanal?

El descanso semanal tiene que ver con la prohibición que establece nuestra legislación, de trabajar los fines de semana. O sea: está prohibido trabajar desde las 13 horas del día sábado hasta la medianoche del día domingo. La idea es que, entre semana y semana, haya un descanso de 35 horas corridas.

Por eso, si se trabaja en ese tiempo, además de las horas extras que se deban por esa razón, el patrón le debe dar a su dependiente un descanso de igual duración la semana siguiente.

¿Y si no me lo dan?

Si el patrón no te lo da, el art. 207 de la LCT, establece que podés vos mismo tomarte ese franco compensatorio, dando previo aviso a tu empleador, haciéndole saber que vas a hacer uso de ese derecho. Igualmente, la Ley establece que este derecho debe usarse en la semana subsiguiente, porque si no se pierde (o sea, que no puede ser reclamado con posterioridad).



Nos queda el descanso anual, aunque en realidad ya dijimos que son las vacaciones...

Sí. Faltaría aclarar que la cantidad de días de vacaciones, depende de la antigüedad del trabajador. Son 14 días corridos cuando la antigüedad no excede los 5 años, de 21 días corridos cuando la antigüedad es mayor a 5 años y no excede los 10, de 28 días cuando la antigüedad es mayor a 10 años y no excede los 20, y de 35 días cuando la antigüedad es mayor a 20 años.

Cuando se trabajó menos de la mitad del año, se computa un día de vacaciones por cada 20 trabajados.

Todo esto, claro está, es el piso mínimo que prevé la Ley... el convenio colectivo de trabajo puede siempre prever mayor cantidad de días de vacaciones.

