

Grupo 10: Identidades, cultura y formas de conciencia en el trabajo

Coordinación: Federico Shuster - fschuster@mail.fsoc.uba.ar

Martin Armelino - m_armelino@yahoo.com

**Hacia una política social del tiempo de trabajo:
Representaciones y preferencias en torno a la crisis del trabajo.**

Alejandro Darío Martino

P&T Programa de Estudios sobre Población y Trabajo.

Docente e investigador de las Facultades de Humanidades y de Ciencias de la Salud y Servicio Social de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Martino_alejandro@yahoo.com.ar

1- Introducción

La Reducción del Tiempo de Trabajo (en adelante, RTT) parece ser la estrategia más racional a una situación en la cual la producción social requiere cada vez menor intervención del trabajo humano directo. El argumento principal en el que se parapetan este tipo de propuestas, es que la RTT es un hecho consumado en la mayor parte del mundo occidental, la cual se expresa de manera drástica y descontrolada en el aumento del desempleo y de la precariedad, debido a las ganancias en la productividad del trabajo que posibilitan las innovaciones tecnológicas y organizacionales de los últimos años (Cf. Lipietz, 1997). Como ha señalado Jorge Riechmann, el problema “no es tanto si uno está a favor o no de reducir la duración del trabajo, sino que modalidad de la misma debe adoptar esta reducción” (Riechmann y Recio, 1997: 11)

En la Argentina, dicha modalidad adopta por el momento, la forma del desempleo y la precariedad para millones de trabajadores. Como se podrá adivinar con facilidad, ésta es la modalidad más perjudicial para los trabajadores, no tan sólo desde el punto de vista de aquellos que han perdido sus empleo, sino también por el disciplinamiento que éste trae aparejado en quienes aún lo conservan (Álvarez, Cutuli, y Martino, 2001a).

No obstante, como contrapartida a esta tendencia, sectores gremiales, organizaciones de desocupados y algunas pocas fuerzas políticas, han pretendido instalar desde fines de los años ‘90 el debate sobre la RTT en la Argentina, aunque con escaso éxito. Sin embargo, se trata de un debate impostergable, y no sólo por el deterioro de los indicadores sociales que nos aquejan de un tiempo a esta parte. A diferencia de la mayoría de los países del Mercosur y de los Estados que componen la Unión Europea, nuestro país conserva la jornada laboral legal de 48 horas semanales desde el año 1929. Piénsese que la Organización Internacional del Trabajo establece

la disminución progresiva de la duración del tiempo de trabajo como una de las metas fundamentales, a fin de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. En casi 80 años se ha avanzado muy poco al respecto.

Ahora bien, mientras existen estudios y especulaciones económicas sobre la factibilidad económica de implementar una política de RTT en nuestro país y sobre su potencial impacto sobre el nivel de empleo, las empresas y la economía (Lo Vuolo, 2001, 2003), resulta llamativa la escasez de estudios detallados sobre su potencial grado de aceptación por parte de los trabajadores.¹ Especialmente la propuesta de reducción de la jornada laboral descansa sobre la presunción de que la mayoría de los trabajadores ambicionan tiempo libre. Pero, ¿confirma la realidad dicha presunción? Además cabría preguntarse si el tiempo de trabajo y el trabajo poseen el mismo significado para todas las categorías de trabajadores y para todos los tipos de trabajo. Creemos que sería valioso poder disponer de más estudios sobre las representaciones actuales del trabajo en todas sus formas para seguir avanzando en esta cuestión.

Con este trabajo nos proponemos hacer aflorar y aportar al debate público, una serie de reflexiones en torno a la reducción del tiempo de trabajo derivadas de una serie de investigaciones empíricas realizadas en nuestra ciudad en los últimos años.

El supuesto del que parte esta investigación es que “el trabajo es una instancia, una relación, desde donde individuos y grupos construyen el sentido social” (Salles, 1999). En tal sentido creemos que los cambios estructurales que afectan al trabajo influyen no sólo en los componentes objetivos (vivienda, rutinas cotidianas de sobrevivencia, etc.), sino también en los componentes subjetivos e identitarios de los trabajadores,² esto es, en sus valores y creencias, sus “representaciones sociales”.

En el transcurso de este trabajo, haremos uso de algunos registros construidos a partir de una investigación exploratoria sobre la percepción de los trabajadores en torno a los cambios en el mundo del trabajo y las propuestas que se esgrimen como solución a la crisis del trabajo.³

Como veremos, nuestra tesis principal es más bien resultado y no punto de partida de este estudio exploratorio. Un análisis bivariado sobre algunas dimensiones de nuestra encuesta

¹ Mientras que en Europa y especialmente en Francia y España se han desarrollado abundantes estudios al respecto, nuestro ámbito carece de los mismos en cantidad y calidad (Cf. Martino, 2004).

² Ello no implica que adoptemos la postura “estructuralista situacionista y holista”, que supone que la situación en las estructuras determina totalmente las subjetividades y formas de acción, y que la subjetividad es impuesta por la sociedad al individuo en función de su situación en las estructuras. Pero no por ello suscribimos a la teoría “del actor racional”, la cual niega toda importancia a las estructuras, y donde las identidades y valores aparecen como meros recursos estratégicos a adoptar por los individuos (Cf. De la Garza, 2000: 28).

³ El proyecto se denominó: “Trabajo y Sociedad en el Capitalismo de Fin de Siglo. Un estudio sobre Mar del Plata”, y fue ejecutado en el marco del Programa de Estudios sobre Población y Trabajo (P&T)

despertó algunas inquietudes en torno a la propuesta de reducción de la jornada laboral sin reducción del salario, ya que ésta no mostraba los niveles de aceptación esperados.

En esta investigación pretendemos sostener la idea de que la propuesta de reducción de la jornada diaria, e incluso semanal de trabajo, pese a ser la modalidad más promovida de RTT, carece de sentido para una importante cantidad de asalariados ya que el tiempo de trabajo y el trabajo no tienen el mismo significado para todas las categorías de trabajadores. Mientras que para algunos el trabajo es una función, un compromiso, una manera de afianzar sus cualidades, y por lo tanto un enriquecimiento y una moral, para otros el trabajo es una tarea a realizar, es decir un tiempo de trabajo *stricto sensu* (Barrere-Maurisson, 1999: 47). En tal sentido nos preguntamos si la RTT no tendría que tender a concebirse entonces de una manera más flexible y en una escala temporal más amplia, teniendo en cuenta las etapas de la vida. Siguiendo esa dirección, debería avanzarse hacia el diseño de una política social del tiempo de trabajo.

No apuntamos a evaluar la viabilidad financiera, ni el posible impacto económico y empresarial de una propuesta que vaya en este sentido. Mucho menos pretendemos proporcionar una nueva propuesta de empleo, ni una nueva teoría que pudiera resolver la “crisis del trabajo”. Tal sólo nos preguntamos por el significado que podría tener para diferentes categorías de trabajadores el tiempo de trabajo. Una idea básica está en el origen de este propósito y de los objetivos particulares que animan esta investigación: aunque en la actualidad conviene conocer la naturaleza de la crisis social que padecemos, y las propuestas factibles que se pueden “también importa saber elegir el tipo de sociedad en el que queremos vivir” (Méda: 1995: 9)

Para intentar acercar una respuesta fue necesario profundizar nuestra investigación inicial a través de una serie de entrevistas semi-estructuradas realizadas durante el primer semestre de 2007 sobre un grupo heterogéneo de trabajadores asalariados en cuanto a categorías profesionales, y al tipo de organizaciones en las que se desempeñan.

Para esta ponencia hemos seleccionado un número limitado de estos registros. Tal selección no responde a criterios de representatividad estadística, sino que se trata más bien de un muestreo intencional. El objetivo del mismo es el de poder avanzar hacia una tipología de casos significativos y no el de obtener datos representativos.⁴

⁴ Dichos registros fueron obtenidos en el marco del proyecto anual “*Hacia una política social del tiempo de trabajo*”, ejecutado en calidad de Becario de Formación Superior Facultad de Humanidades, entre mediados del año 2006 y agosto del 2007, bajo la dirección del Lic. Norberto Álvarez.

2- Sobre la Reducción del Tiempo de Trabajo

En principio, la propuesta de reducir el tiempo de trabajo (en adelante RTT) parece ser la estrategia más racional ante una situación en donde la producción social requiere cada vez menor intervención del trabajo humano directo. El argumento principal en el que se parapetan este tipo de propuestas, es que la RTT es un hecho consumado en la mayoría del mundo occidental, la cual se expresa de manera drástica y descontrolada en el aumento del desempleo y de la precariedad, debido a las ganancias en la productividad del trabajo que posibilitan las innovaciones tecnológicas y organizacionales de los últimos años.⁵ No obstante, las propuestas de RTT pueden diferenciarse según su sentido sea:

- flexibilizar los horarios del trabajo a fin de disminuir los costes laborales de las empresas;
- disminuir los despidos y suspensiones a nivel de empresa;
- disminuir los niveles de desocupación y precariedad en el marco de la preservación un Estado de bienestar productivista y centrado en el empleo;
- cambiar los tipos de vida y reorganizar el Estado de modo que favorezca un camino de salida de la “sociedad del trabajo”.

La RTT lejos de ser una novedad, ha sido una reivindicación histórica y primordial del movimiento obrero. Sin ir muy lejos, la encontramos en la esencia misma del Día del Trabajador, proclamado en conmemoración de la Masacre de Chicago. Ese día, entre las peticiones más importantes por las que luchaban los trabajadores, estaba la de una jornada laboral de 8 horas.⁶

En principio, tal reivindicación estuvo orientada a limitar la jornada laboral a fin de combatir la sobreexplotación, especialmente de mujeres y niños, para luego formar parte de una estrategia más amplia tendiente a canalizar parte de los beneficios por los aumentos de productividad hacia los trabajadores. En Inglaterra, la primera ley que limitaba la jornada de trabajo en las fábricas data de 1833. La misma establecía un máximo de 12 horas diarias para jóvenes entre trece y dieciocho años, y de 8 horas para niños de nueve a trece años. Esta ley era de aplicación sólo en la industria textil. No obstante, todavía hacia fines de siglo, en ésta como

⁵ Como ha señalado Jorge Riechmann, el problema “no es tanto si uno esta a favor o no de reducir la duración del trabajo, sino que modalidad de la misma se quiere aplicar” (Riechmann y Recio, 1997: 11). En tal sentido, el aumento en los índices de desempleo es quizás la modalidad más perjudicial para los trabajadores, no tan sólo desde el punto de vista de aquellos que han perdido sus empleos, sino también por el disciplinamiento que ello trae aparejado en quienes aún conservan sus empleos. Ver al respecto Álvarez, N., Cutuli, R. y Martino, A. (2001a).

⁶ El 1º de Mayo fue instituido como jornada de lucha en el Congreso Socialista de París en 1889, en memoria de los trabajadores que fueron detenidos y ajusticiados por manifestarse en Chicago en reivindicación de una jornada laboral de ocho horas. Desde 1890, los partidos políticos y los sindicatos integrados en la Internacional dirigieron, en casi todos los países industrializados, manifestaciones de trabajadores en petición de la jornada de ocho horas y como muestra de la fraternidad del proletariado internacional. Ese mismo año el Día Internacional del Trabajador se celebraría por primera vez en la Argentina.

en otras industrias, la jornada laboral de mujeres y niños solía superar las 12 o 14 horas diarias sin descanso semanal.⁷

En el ámbito nacional, habría que esperar hasta bien entrado el siglo XX para la construcción de un derecho laboral que proteja a los trabajadores de las extensas jornadas de trabajo. En tal sentido, y como respuesta a la cuestión social que plantea la industrialización y urbanización nacientes⁸, se fueron sancionando lentamente una serie de leyes entre las que se destaca la referente a la limitación de la jornada laboral en 1929.⁹ Aquí también resulta importante tener presente el espacio que media entre la sanción de la norma y su aplicación efectiva, como es posible comprobar hoy en día en la Argentina.¹⁰

En los años sesenta, el aumento de la “opulencia” en el mundo occidental (Cf. Galbraith, 1992), hará de la RTT un pilar fundamental de las “utopías del ocio”, que pregonan el reparto de la riqueza en forma de tiempo libre. No obstante, con el aumento en los niveles de desempleo y la desaceleración del crecimiento económico sobre todo a partir de los años ochenta, el debate en torno a la RTT se desarrollará fundamentalmente en el marco de las medidas tendientes a paliar la crisis laboral, debate que encuentra su más inmediato precedente en la crisis del ‘30.

Como política de empleo la RTT goza del poder de convicción de las ideas simples: si debido a los aumentos en la productividad del trabajo, el funcionamiento de la economía necesita un volumen decreciente de trabajo, la solución pasaría por trabajar menos con el fin de que puedan trabajar todos. Sin embargo, el vínculo entre RTT y necesidades de empleo se revela a la postre más complejo, lo que ha generado abundantes debates en torno a su potencial impacto en la productividad, organización, costes y competitividad de las empresas, y en definitiva, sobre el niveles de empleo.¹¹

⁷ Al respecto puede consultarse, Jáuregui, R., Egea, F. y De la Puerta, J. (2000: especialmente el cap. 5 “Historia de la jornada laboral. Una epopeya social”).

⁸ Sobre la cuestión social en la Argentina puede consultarse, Suriano, Juan (2000).

⁹ Me refiero a la Ley 11.544 de Jornada de Trabajo del 29 de agosto de 1929, y que fuera reglamentada por decreto 16.115 el año 1933. En cuanto a la legislación regulando el tiempo de trabajo del período merece mencionarse la Ley 4461 de descanso dominical (1905); la Ley 11317 relativa al trabajo de mujeres y niños (1924); y la Ley 11.640 de descanso sabático (1932). Para una historia de la legislación laboral en la Argentina puede consultarse, Recalde, Héctor (2003).

¹⁰ Alguna vez se le pregunto a Juan Perón cuál era la Ley laboral más importante, a lo cual contestó que era la que hiciera cumplir las leyes preexistentes (Cf. Recalde, 2003 :16). Lamentablemente, en muchos aspectos de la legislación laboral estas palabras continúan teniendo gran actualidad.

¹¹ Al respecto, las más acaloradas discusiones pasan por determinar si la RTT debe ser acompañada por una reducción proporcional de salarios. Los defensores de la RTT sin pérdida de ingresos argumentan que ello es posible debido a los aumentos en la productividad del trabajo, aunque desde la patronal se insista en que esto gravaría los costes laborales de las empresas, afectando la competitividad de las misma. Para evitar este efecto contrario a la generación de empleo, se han debatido distintas formulas “compensatorias” parcialmente financiadas a través del Estado (Cf. Alonso, Luis E. y Ortiz Pérez, L., 1986).

En la actual coyuntura, la propuesta de la RTT ha sido planteada sobre todo como medida para evitar despidos a nivel de las empresas (Cf. Aznar, 1994). El caso de la Volkswagen (VW) en Alemania es representativo del alcance y los límites de este tipo respuestas: a fin de evitar el despido de 30.000 operarios, en 1993 la VW firmó un acuerdo con el principal gremio metalúrgico alemán (IG Metal), para la reducción temporaria del 20% del tiempo de trabajo (reduciendo la semana laboral de 36 a 28,8 hs.) y del 16% de las remuneraciones netas. Si bien en principio la RTT permitió salvar los puestos de trabajo, la medida determinó aumentos posteriores en la productividad que redundaron en nuevos períodos de desempleo técnico y nuevas formas de trabajo cada vez más discontinuo. En resumen, “demostró que una política de RTT no puede ser eficaz más que si es evolutiva y trasciende el nivel de la empresa” (Gorz, 1998: 105).

Atendiendo a ello, sindicatos y partidos europeos de tradición socialdemócrata, a menudo han señalado la necesidad de inscribir las políticas RTT en el marco de una estrategia nacional e incluso supranacional de lucha contra el paro. En 1995 la Confederación Europea de Sindicatos (CES) acordó impulsar la jornada laboral de 35 horas semanales -meta que ya ha sido alcanzada e incluso superada en algunos países de la Comunidad Europea –, para luego avanzar sobre el objetivo de las 32 horas. No obstante, por el momento, las formas de RTT más utilizadas en los países occidentales han sido medidas de acortamiento de la vida laboral. En tal sentido se ha operado mayormente sobre la composición de la población activa, retrasando la entrada de los jóvenes al mercado de trabajo (extendiendo la edad de escolarización obligatoria; subsidiando las actividades de formación; etc.), y adelantando la edad de retiro de los activos (reduciendo la edad jubilatoria; mediante retiros compulsivos, etc.). Según el más agudo de sus críticos, esta política de descompresión del mercado laboral, reproduce y amplifica la “absurda concepción” de un Estado de Bienestar “que requiere que unos (jubilados y prejubilados) sean pagados por permanecer inactivos; otros por trabajar mucho; unos terceros por hacer provisionalmente y a falta de algo mejor lo que los primeros no tienen derecho a hacer y los segundos no tienen tiempo para hacerlo” (Gorz, 1995: 189). Pero además, pueden adivinarse con facilidad los límites económicos de esta concepción de la RTT: con el tiempo los jubilados (cada vez más jóvenes y numerosos) serán tantos como los activos, y a los jóvenes se les preparará para el mundo del trabajo cerca de un tercio de sus vidas para luego retirarlos compulsivamente del mercado de trabajo, cuando podrían (y seguramente desearían) permanecer activos otro tercio.

Sin embargo, hay quienes han inscripto la RTT en un programa social más amplio, que recuerda en parte las utopías del ocio y del tiempo libre de los años 60. En tal sentido Guy Aznar

(1994) ha propiciado el desarrollo la “jornada a la carta”: se trata de una propuesta que permite a cierto número de empleados disminuir de forma voluntaria su tiempo de trabajo - con una reducción de salario compensada sólo parcialmente por el Estado mediante un “segundo cheque”-, ya sea para realizar actividades de formación, para cuidar a un familiar enfermo o simplemente para gozar de un mayor tiempo libre. Como sintetiza su autor, se trata de “una iniciativa que simboliza un arbitraje individual a favor del tiempo con respecto al dinero, con el fin de vivir más, vivir mejor, vivir de otra manera, ilustrando así nuevos valores, un nuevo modo de vida” (ídem, 1994).

Diferentes experiencias y ensayos, principalmente en Europa del Norte, se acercan a la fórmula mencionada más arriba. Por ejemplo en Dinamarca, una ley sancionada en 1995 permite a los asalariados daneses tomarse una licencia de un año, la cual pueden fraccionar y extender de acuerdo a sus inquietudes y en un período a su elección. Dicha fórmula permite a un desempleado trabajar en su lugar, mientras que este último puede gozar de los beneficios de un ingreso continuo por un trabajo discontinuo.¹²

Este tipo de fórmulas permiten demostrar que la flexibilidad del trabajo y que el trabajo discontinuo no tienen necesidad de entrañar la precariedad del empleo ni en desempleo de masas. El neoliberalismo ha hecho que la “flexibilidad” se convierta en una palabra temida y resistida por los trabajadores. Otorgando a la patronal un poder total sobre el tiempo de trabajo, éstos han hecho de la RTT un modelo de gestión tendiente a reducir sus costes laborales, precarizando el trabajo y desposeyendo a los asalariados de todo poder sobre su tiempo. Entre nosotros, la ofensiva flexibilizadora en la década de los ‘90, precede los mayores niveles históricos de desocupación, precariedad y pobreza jamás alcanzados,¹³ por lo que como se ha afirmado, “la mera experiencia argentina debería ser suficiente prueba para descartar este tipo de políticas empresariales de RTT”. Lo comprobamos hoy en un sinnúmero de casos en donde empleados temporarios se encuentran “a disposición” permanente de la empresas, aguardando un llamado para trabajar por unos pocos días o incluso por tan sólo unas horas, a la tarifa convenida, e ignorando cuando ocurrirá esto y si volverá a repetirse.

¹² La fórmula danesa estipula que mientras dura la licencia el empleado reciba el 80% de la indemnización de desempleo a la que tendría derecho si perdiera su empleo. (Cf. Gorz, 1998: 105)

¹³ En 1991 se sancionó en la Argentina la “Ley de Empleo”. La misma promovía, la creación de un Fondo Nacional de Empleo, distintas modalidades de contratación laboral mediante rebajas o eliminación de las cargas sociales y programas de empleo para grupos especiales de trabajadores. Si bien el discurso oficial alentaba la reforma laboral como condición necesaria del crecimiento del empleo, lo cierto es que desde esa fecha hasta bien entrado el siglo XX el desempleo y la precariedad no paro de crecer en la Argentina. Para un análisis de la reforma laboral y su legitimación por medio del discurso oficial puede consultarse, Vasilachis de Gialdino (1997)

Por el contrario, concebida en el marco de una política social del tiempo de trabajo, la flexibilidad del trabajo puede consistir en regular la discontinuidad del trabajo (por ejemplo aumentando o disminuyendo los períodos de licencia con un sueldo cercano al 70% del salario normal mientras dura la licencia), reduciendo así los niveles de desempleo, y todo ello preservando la seguridad en el trabajo: *“Entonces (señala uno de los máximos defensores de esta fórmula), es posible volver a concebir la discontinuidad del trabajo, la flexibilidad de su duración y de los efectivos como una fuente no ya de inseguridad sino de seguridad y como una forma de derecho al ‘tiempo elegido’. Permite relativizar la importancia del trabajo empleo en la vida de cada uno y dar a las personas que lo deseen la posibilidad de variar su trabajo, cambiar de empresa, quedarse en movimiento, experimentar nuevos modos de vida y nuevas actividades. Todas las formas de discontinuidad sufridas por el empleo, de flexibilidad sufrida por los efectivos y los horarios deben transformarse en posibilidad de elegir y de administrar uno mismo la discontinuidad y la flexibilidad”* (Gorz, 1998, 106).

2.1 Propuestas de reducción del tiempo de trabajo en la Argentina

En nuestro país, ante el alza en los índices de desempleo en la década de los ‘90, comenzaron a hacerse oír, aunque tibiamente, diferentes iniciativas de reducción del tiempo de trabajo. En todos los casos, la modalidad propuesta fue la de reducción de la jornada laboral como política de lucha contra el desempleo. Es que en la Argentina, a diferencia de otros países de la región, rige la jornada laboral de 48 horas semanales, según lo estipuló la ley 11.544 de 1929.

Hacia fines del año 1997 el diputado Nacional Guillermo Estévez Boero presentó un Proyecto de Ley destinado a estudiar la viabilidad de una reducción de la jornada legal de trabajo y limitación de las horas extras. A esta propuesta se fueron sumando las iniciativas del desaparecido ex Diputado Nacional Floreal Gorini y del abogado laboralista Héctor Recalde, todas ellas tendientes a reducir la duración semanal del tiempo de trabajo a través de una ley de alcance nacional.

El proyecto de ley impulsado por el ex diputado Comunista propiciaba acortar el doble módulo de la ley 11.544 de 8 hs. diarias y 48 h. semanales a 6 y 36 horas respectivamente (esto es una disminución del 25%), “sin quita salarial”.

En aquellos tiempos la CTA propuso en cambio, como primer paso, “ajustar la duración de la jornada efectiva al actual límite legal, habida cuenta de que los registros estadísticos indican que en la Argentina se trabaja en promedio 10 horas (Instituto de Estudios y Formación de la CTA, 2000: 478). La propuesta de reducción de la jornada laboral como política de empleo

estuvo además presente en las plataformas de varios partidos políticos en ocasión de las elecciones presidenciales del 2000.

En septiembre de 2004 entro en tratamiento parlamentario un Proyecto de ley de “Reducción de la Jornada laboral sin quita salarial” apoyado por más de quince legisladores de diferente extracción partidaria, entre los que se encontraban Claudio Lozano, Marta Maffei, Jorge Rivas y Héctor Polino entre otros. El malogrado proyecto estipulaba en su artículo 1° que “la duración del trabajo no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales, para todo trabajador en relación de dependencia, tanto en el ámbito público como privado”. El proyecto de ley se caracterizó por su rigidez pues estipulaba que el “computo de la jornada laboral sería diario o semanal (...) quedando prohibido pactar o convenir el cómputo de la misma en cualquier otra forma”.

En mayo de 2006 el diputado por el Polo Social Francisco V. Gutiérrez ingreso un proyecto parlamentario de reducción de la jornada laboral. El mismo estipulaba que la duración del trabajo no podría exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena, en explotaciones públicas o privadas, aunque no persiga fines de lucro. Aunque menos ambicioso, el proyecto corrió la misma suerte que el anterior.

La iniciativa se fundamentaba sobre todo en la necesidad de reducir el tiempo de trabajo para crear empleo, ante los altos índices de desempleo existentes en la Argentina.¹⁴ No obstante, reconocía la importancia de reducir el tiempo de trabajo debido a estos factores:

- Debido a las innovaciones tecnológicas y innovaciones en la organización del trabajo, cada vez se necesita menos trabajo para obtener lo mismo. La solución sería dividir el trabajo existente entre un mayor número de personas.
- La medida podría ayudar a disminuir la fatiga de los que trabajan.
- Los trabajadores tendrían “mucho más tiempo libre para dedicarlo a la vida social, a las relaciones humanas, a la política, a la cultura”
- Permitiría “una relación más equilibrada entre los sexos, sería un elemento de cambio general y concreto del modo de vivir”.

¹⁴ Según la fundamentación del proyecto, “en nuestro país con su alta tasa desocupación, sería la oportunidad de reducir la jornada máxima, en pos de una mayor contratación de personal; creando mayores puestos de trabajo y permitiendo a los trabajadores ya ocupados, que tengan más tiempo libre para descansar, recrearse, capacitarse o realizar la actividad que hoy no puede realizar. Es por todo lo aquí expresado, que solicitamos el voto favorable de los señores diputados para la aprobación del presente proyecto de ley. Puede consultarse el proyecto con sus fundamentos en: <http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=2233-D-2006>

3-¿Reducción y/o flexibilización de la Jornada laboral?

En la década de los '90 el neoliberalismo llevó adelante toda una campaña de expropiación del tiempo de trabajo. Ésta operó básicamente mediante dos procedimientos que debemos distinguir. Por un lado se flexibilizó el trabajo “de derecho” por intermedio de la legislación laboral y de los convenios colectivos de trabajo. Por otro, la clase empresarial pudo implementar una flexibilización “de hecho”, lo que implicó un verdadero disciplinamiento de los trabajadores, sustentado en los altos índices de desempleo.

Se comprenden entonces de inmediato los reparos que presentan los trabajadores y sus representantes a cualquier política tendiente a flexibilizar el tiempo de trabajo. El neoliberalismo ha logrado que la “flexibilidad” se convierta en una palabra temida y resistida por los trabajadores. Otorgando a la patronal un poder total sobre el tiempo de trabajo, éstos han hecho de la redistribución del tiempo de trabajo (RTT) un modelo de gestión tendiente a reducir sus costes laborales, precarizando el trabajo y desposeyendo a los asalariados de poder sobre el tiempo (Gorz, 1998).

Pero la flexibilidad empresarial no agota el repertorio de la flexibilidad del tiempo de trabajo. Ésta puede resultar beneficiosa para los trabajadores a condición de que gocen de autonomía para configurar el tiempo de trabajo o a cambio de compensaciones indirectas, lo que además no tiene porque resultar en todos los casos antagónico con los intereses de los empresarios. Entonces, deberemos comenzar por distinguir las diferentes formas de flexibilidad del tiempo de trabajo de acuerdo a que éstas sean beneficiosas o perjudiciales para los trabajadores.

4.1 Sobre la flexibilidad de los tiempos de trabajo¹⁵

Una de las características de las recientes mutaciones en el mundo del trabajo es la pérdida de hegemonía del tiempo de trabajo “clásico” (8 horas diarias, mañana y tarde),¹⁶ en favor de pluralidad de nuevas formas de tiempos “flexibles”, entre las que podemos mencionar el trabajo por turnos, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo en horas y días no estándar, el flexi-time, el sobretrabajo (ya sea mediante las horas extraordinarias o la extensión de la jornada) y el “estar disponible las 24 hs.”, entre muchas otras.

¹⁵ La distinción entre flexibilidad laboral y flexibilidad empresarial ha sido introducida por Enrique Fernández Macías (2004) a quien seguimos en lo fundamental en este apartado.

¹⁶ “Clásica” en el período de oro del fordismo. Como tuvimos oportunidad de ver (capítulo 2), la discontinuidad y diversidad del trabajo fue una característica predominante hasta tiempos relativamente recientes (Cf. Pahl, 1991).

Entre las líneas de interpretación que pretenden dar cuenta de esta creciente diversidad y discontinuidad, están aquellas que centran su análisis en las estrategias de las empresas para organizar el trabajo. En tal sentido, tanto la búsqueda de flexibilidad en las formas de contratación (flexibilidad externa), como la polivalencia al interior de las unidades productivas (flexibilidad interna), responderían a una política empresarial orientada a una mayor adaptación a las fluctuaciones de la demanda, a través del libre manejo de los volúmenes de empleo y del tiempo de trabajo (Cf. Rifkin, 1996).

Desde el punto de vista de los trabajadores, en general se ha enfatizado el carácter deficitario de las “nuevas” formas de organizar el trabajo y el tiempo de trabajo por ser éstas promotoras de vulnerabilidad, pobreza y desintegración social (Castel, 1997; Svampa, 2000; Sennet, 2000; Fóscolo y Arizu, 2001). Sin embargo, también se ha considerado la flexibilidad del tiempo de trabajo como una oportunidad histórica de mejorar la calidad del empleo y la autonomía del trabajador (Allenspach, 1975; Gorz, 1998; Beck, 1999).

Como ha sugerido Fernández Macías (2004), esta aparente contradicción tiene su origen en la ambigüedad del concepto de “flexibilidad”. En tal sentido, creemos que resulta esclarecedor distinguir, siguiendo al autor, entre “flexibilidad para la empresa” y “flexibilidad para los trabajadores”, ya sea que ésta favorezca a los empresarios o a los trabajadores. Lo que está en juego con la distinción es, como veremos, quién se beneficia con la reconfiguración del tiempo de trabajo.

4.1.1 Flexibilidad del tiempo de trabajo para la empresa

La flexibilidad para la empresa implica que ésta puede reconfigurar el tiempo de trabajo según sus intereses, más allá de las preferencias, intereses y necesidades de los trabajadores. Los móviles de tal reorganización se encuentran generalmente orientados a mejorar la competitividad mediante un reajuste de los tiempos de trabajo más eficiente de acuerdo a los costes o a la demanda. La rotación de turnos, el sobretrabajo, y el trabajo intermitente en función de las demandas de la producción, suelen ser las modalidades de reconfiguración del tiempo de trabajo más utilizadas con esa intencionalidad. Se comprende de inmediato que la flexibilidad empresarial no puede sino traer consecuencias positivas para la empresa, ya que se trata en definitiva de disponer libremente del tiempo de trabajo en beneficio de la rentabilidad.

No obstante, muy distinta son las consecuencias que la “flexibilidad para la empresa” suele acarrear para los trabajadores, pues conlleva un impacto directo sobre la “calidad” del empleo.

Numerosas investigaciones han mostrado cómo la rotación de los turnos de trabajo, así como la prolongación excesiva de la jornada laboral, impactan negativamente sobre diferentes aspectos de la vida de los trabajadores. El tiempo de trabajo se enlaza y determina los demás tiempos de la vida hasta convertirse en inseparable de éstos. Su alteración puede provocar un desincronización entre los ritmos laborales, sociales y biológicos, con secuelas sobre diferentes aspectos de la vida de los trabajadores. Por un lado, al alterar los ciclos biológicos de los trabajadores, el trabajo por turnos está relacionado con numerosas patologías asociadas con la falta de descanso adecuado. La disrupción de los ciclos normales de trabajo suele ser además un importante factor en el incremento de los accidentes laborales e incluso en la pérdida de productividad horaria del trabajo. Por otro lado, el trabajo por turnos suele acarrear importantes problemas sociales y familiares para los trabajadores. Este tipo discontinuo de actividad laboral suele interferir en la sincronización de los tiempos de ocio y en los tiempos familiares de los trabajadores, produciendo en casos extremos, aislamiento social y problemas de organización familiar según el caso (Wedderburn, 1991).

En síntesis, la **flexibilidad para la empresa** suele conllevar una importante pérdida en la calidad del trabajo que repercute en múltiples dimensiones de la vida de los trabajadores. Es por ello que las políticas de flexibilización empresarial del tiempo de trabajo en ocasiones se ven acompañadas con compensaciones indirectas en la forma de reducción del tiempo de trabajo y/o incrementos salariales. Desde luego, la magnitud de las compensaciones dependerá, en gran parte, del poder de negociación de los trabajadores; que como vimos para el caso de Argentina, se encuentra fuertemente reducido a partir de la década de los '90 debido a los importantes índices de desempleo y subocupación horaria (punto 3.2 Flexibilización de “hecho”). De todos modos cabe destacar dos importantes cuestiones. Por un lado, las compensaciones indirectas, por importantes que fueran, no eliminan algunas de las consecuencias más nefastas que, para la salud y socialización de los trabajadores, trae aparejado el trabajo por turnos. Por otro, la reducción del tiempo de trabajo no implica por sí misma una mayor calidad en el empleo. Como tuvimos oportunidad de ver, la reducción del tiempo de trabajo en Francia se llevó a cabo en muchos sectores como compensación de políticas empresariales de flexibilización del tiempo de trabajo, lo que conllevó en ocasiones una importante pérdida en la calidad del empleo.

4.1.2 Flexibilidad del tiempo de trabajo para el trabajador

La flexibilidad para los trabajadores, en cambio, supone que es el trabajador el que posee la soberanía para reconfigurar el tiempo de trabajo de acuerdo con sus intereses. Al respecto no

abundan los estudios sobre su impacto en la calidad del empleo, y ello por cuestiones obvias. Como señala Fernández Macías (1994) “se da por sentado de que si el trabajador puede configurar a su gusto su tiempo de trabajo su bienestar laboral será mucho mayor”. Ello se reflejaría positivamente en los indicadores de satisfacción extrínseca de trabajo, sobre todo en lo que hace a la capacidad de armonizar el tiempo de trabajo con los otros tiempos de la vida.

En cambio no resulta en principio tan obvio el impacto de una flexibilización del tiempo de trabajo de este tipo sobre la competitividad de las empresas. Desde luego que la **flexibilidad para el trabajador** no tiene por qué coincidir con los intereses de la empresa, aunque no necesariamente debe resultar antagónico. Tal es el caso, por ejemplo, de ciertos trabajos de ventas de bienes y/o servicios “a comisión” o algunos puestos de dirección de mandos medios de alta calificación, en donde los trabajadores pueden asumir cierta autonomía sobre su tiempo de trabajo en beneficio propio y de la empresa. Desde luego no se trata de la situación más frecuente.

Los intereses de los trabajadores y de los empresarios suelen ser antagónicos. Y como se trata en definitiva de un mismo tiempo de trabajo el que está en juego, resulta de esperar que el manejo discrecional del tiempo por una parte repercuta en general desfavorablemente sobre los intereses de la otra.

4- Sobre nuestra investigación empírica

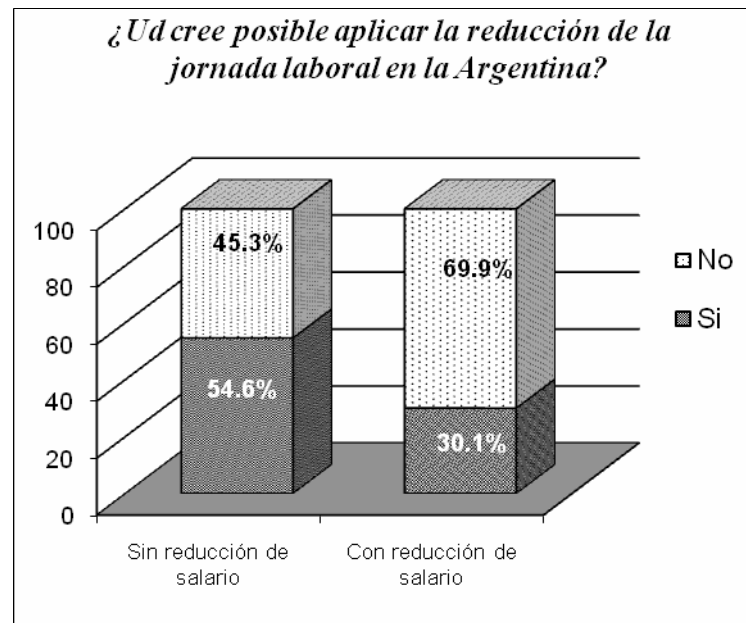
Una parte de nuestra investigación estuvo orientada a obtener un registro exploratorio, en torno a la consideración y conocimiento de la población marplatense de una serie de políticas esgrimidas en el marco de la lucha contra el desempleo. Aquí solamente haremos mención a las respuestas dadas en torno a la propuesta de reducción de la jornada laboral.

En cuanto a esta propuesta registramos un importante escepticismo entre nuestros encuestados, en cuanto a considerar que tal medida pueda contribuir a disminuir los niveles de desocupación. Un 42 % de nuestros encuestados señaló no creer que la reducción de la jornada laboral pueda contribuir los niveles de desocupación frente a tan sólo un 23 % que contestó de manera afirmativa¹⁷. No obstante, el escepticismo disminuía al momento de juzgar la factibilidad de la propuesta, al menos, en la medida que ello no implique una reducción de los salarios. Así, una vez descontados el importante número de encuestados que señalaron explícitamente “no conocer la propuesta” y aquellos que optaron por no contestar – lo cual creemos constituye un

¹⁷ Entre tanto un importante porcentaje de los encuestado (13 %) respondió “no conocer la propuesta” he incluso un 22% no respondió nada al respecto.

elemento fundamental a tener en cuenta-, tenemos que más de la mitad “cree posible aplicar la reducción de la jornada laboral en la Argentina” en la medida en que ésta se lleve a cabo “sin reducción de salarios”, aunque tan sólo menos de un tercio es de esta opinión, para el caso de que tal propuesta implique una “reducción de salarios”(Ver Gráfico 1).

Gráfico 1
Total de encuestados (cifras porcentuales)



Carlos (desocupado) nos manifestó sus prevenciones contra la propuesta en caso de que implique una “reducción de salarios”:

“...No, si es con menos plata no. Los que tienen trabajo no pueden repartir nada. Mira, la mayoría de mis compañeros están buscando como hacer alguna hora extra para poder llegar a fin de mes. No te digo que es para cambiar el auto o para ir de vacaciones. Es para comer, para poder comer todo el mes...”

Tal apreciación hace suponer que a la hora de juzgar la factibilidad de dicha política de empleo, se ha tenido en cuenta en mayor medida su potencial repercusión en los sectores asalariados – quienes ofrecerían resistencia a una política de reducción de salarios-, que sus implicancias económicas y organizacionales a nivel empresarial.

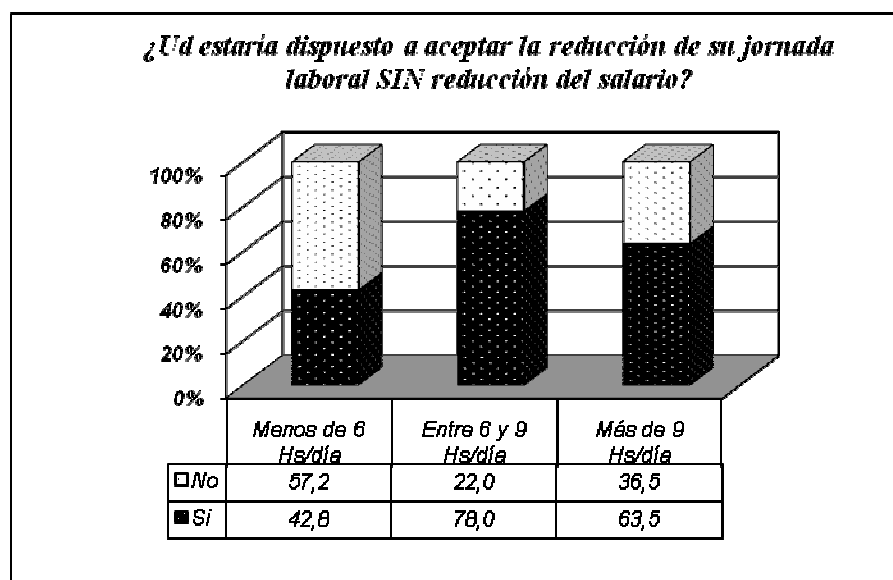
Más de dos tercios de nuestros encuestados asalariados se mostró “dispuesto” a aceptar la reducción de su jornada laboral en la medida en que ello no implicara una reducción de salarios, aunque son muy pocos los que conservan esta actitud en caso de ver afectado su nivel de ingresos.

No obstante, pudimos registrar algunos contrastes frente a la disponibilidad a aceptar la reducción de la jornada laboral una vez desagregados los asalariados según las horas promedio que declararon trabajar por día. En cuanto la propuesta no implicara “una reducción del salario”, se evidenciaba que su aceptación era mayor conforme nos aproximábamos a una jornada laboral “normal”, mientras que decrecía entre aquellos asalariados que trabajaban pocas o muchas horas promedio por día (Ver gráfico 2).¹⁸

Quizás, ello se haya debido en parte a que para estos últimos - presumiblemente los más precarizados e informalizados-, las nociones de duración normal de trabajo y de reducción de la jornada laboral tienden a carecer por completo de sentido. Como nos interroga André Gorz, ¿qué puede significar, y que puede aportar la propuesta de reducir la jornada laboral incluso sin reducción del salario, “para aquellos y aquellas que circulan como galeotes de un McJob a otro; hacen en el año decenas de misiones interinas...; están empleados a medio tiempo y a medio salario; o pagados por tarea, trabajan esporádicamente 75 horas durante una semana cada cuatro o cinco?” (1998: 104)

Gráfico 2

Asalariados desagregados según duración jornada laboral diaria (cifras porcentuales)



¹⁸ Estas diferencias se mantienen si tomamos las horas semanales promedio que declaran trabajar los asalariados encuestados, en vez de su jornada laboral diaria.

Contrariamente, la disponibilidad a aceptar la reducción de la jornada laboral “con reducción del salario”, se acrecentaba a medida que nos alejábamos de la jornada laboral “normal”, aunque de todos modos continuaba siendo claramente minoritaria .

Más allá de las consideraciones vertidas más arriba, estos datos no deberían sorprendernos atendiendo a los deprimidos salarios que todavía afectan a gran parte de los trabajadores marplatenses, por lo que la reducción de la jornada laboral es vista por ellos como una amenaza adicional a su ya vulnerable situación económica. Tal es la percepción que de tal propuesta poseía Elvira, que al ser interrogada sobre la factibilidad de la propuesta de la reducción de la jornada laboral nos dijo:

“No. No, la mayoría acá son operarios y lo que ganan (...) no les alcanza para comer. Si trabajamos la mitad qué vamos a hacer..., es imposible. No sé si es así en todos lados, pero el sueldo es básico en casi todos lados...”

En conjunto, la consideración acordada a las propuestas esgrimidas en la lucha contra el desempleo en cuanto a su eficacia, factibilidad y aceptación, constituye un parámetro que limita aquello que los hacedores de políticas públicas pueden emprender. Y como tuvimos oportunidad de ver, dicha consideración parece ser particularmente pobre en el caso de propuesta de reducción de la jornada laboral.

En síntesis, nuestro trabajo exploratorio nos dejó instalado, al menos, el siguiente interrogante: ¿No sería oportuno avanzar hacia políticas más flexibles del tiempo de trabajo que tengan en cuenta las diferentes categorías de trabajos y trabajadores?

Pero para acercar una respuesta a este interrogante era necesario profundizar nuestra investigación con el propósito de comparar entre diferentes categorías de trabajos y trabajadores, ya que cada tipo de trabajo supone una relación especial con el tiempo. A ello estará dedicado el capítulo siguiente. Pero como paso previo al análisis de los resultados, deberemos volver sobre el controvertido concepto de flexibilidad, a fin de mostrar que ella no necesariamente debe traer aparejados perjuicios para los trabajadores.

Con el objeto de profundizar nuestro estudio exploratorio sobre las preferencias y subjetividades de los trabajadores en torno a las propuestas de reducción de la jornada laboral, realizamos un conjunto de entrevistas semi-estructuradas en el primer semestre del año 2007 sobre diferentes categorías profesionales y tipo de organización. A tal fin, se seleccionaron cuatro organizaciones, tres de ellas empresas del sector mercantil, de las cuales dos pertenecen al sector terciario (una al sector público y una al privado) y la restante al sector secundario (siendo

esta una empresa de capital privado). Además se seleccionó una organización del sector no mercantil pública.

A continuación haremos uso de algunos de estos registros con el objetivo de ilustrar como el tiempo de trabajo no tiene la misma significación para todos los asalariados.

4.1) Modelo de análisis

A continuación presentaremos nuestro modelo de análisis de acuerdo a sus variables más relevantes: la duración semanal y la forma de organización del tiempo de trabajo.

4.1.1) Según tiempo semanal de trabajo

La selección de las entrevistas se llevó a cabo teniendo en cuenta en primer lugar, la duración promedio del tiempo semanal que declararon trabajar, a saber:

- 1- Aquellos que trabajan menos de 35 hs. semanales en promedio (**Subocupados: demandantes y no demandantes**). Se trata de trabajadores que en promedio trabajan semanalmente menos de 35 horas. Entre ellos es necesario distinguir entre quienes están buscando ampliar en número de horas trabajadas (subocupados demandantes) de aquellos que están conformes con la duración de jornada laboral (subocupados no demandantes).
- 2- Aquellos que trabajan entre 35 y 48 hs semanales en promedio (**jornada “normal”**). Se trata de la duración considerada estándar de la jornada laboral. En general estamos frente a trabajadores con estabilidad laboral y trabajo registrado.
- 3- Aquellos que manifestaron trabajar más de 48 hs semanales en promedio (**Sobreocupados**).

Al respecto se les consultó a los entrevistados cuántas horas promedio trabajan por día y cuántos días promedio lo hacen por semana. La clasificación de los trabajadores en estas distintas categorías se realizó como resultado de la multiplicación de ambas respuestas. Además se les preguntó si estaban buscando incrementar sus horas de trabajo para establecer la categoría de demandante / no demandante.

4.1.2) Según organización del tiempo de trabajo

En segundo lugar, hemos clasificado a los trabajadores entrevistados según el tipo de organización de su tiempo de trabajo en¹⁹:

¹⁹ La clasificación se obtuvo asignado un valor determinado a una serie de respuestas en torno a las siguientes cuestiones: i) trabajo por turnos; ii) trabajo nocturno; iii) trabajo en fines de semana; iv) prolongación de la jornada; v) cambios en la organización de la jornada en función de las necesidades de la empresa; vi) posibilidad de tomarse pequeños descansos durante la jornada; vii) jornada semanal regular; viii) flexibilidad para decidir cuándo llegar y cuándo marcharse del trabajo; ix) posibilidad de tomarse un día libre sin perder retribución ni tener que

- a- **Rígida.** Corresponde a trabajadores con una organización de su tiempo de trabajo estándar, esto es, con pocos cambios en su configuración en lo que hace a rotación de turnos, cambio de francos, horas extraordinarias, etc. Como vimos, ello corresponde tradicionalmente con procesos de trabajo de tipo taylorista tanto en la producción de bienes como de servicios.
- b- **Flexible para la empresa.** Como señalamos más arriba, se trata de trabajadores sometidos a una forma de organización que puede reconfigurar el tiempo de trabajo de acuerdo a sus intereses .
- c- **Flexible para el trabajador.** Se trata de trabajadores que tienen ciertos márgenes de libertad para reconfigurar el tiempo de trabajo.

Una vez presentadas las diferentes variables agregadas en sus principales cualidades, estamos en condiciones de avanzar en nuestro modelo de análisis. Del cruce de las variables obtenemos las siguientes combinaciones:

Tabla 1: Modelo de Análisis²⁰

		Duración de la semana laboral		
		1)Subocupados	2)Jornada Normal	3)Sobreocupados
Organización del tiempo de trabajo	a)Rígida	1A	2A	3A
	b)Flexible para la empresa	1B	2B	3B
	c)Flexible para el trabajador	1C	2C	3C

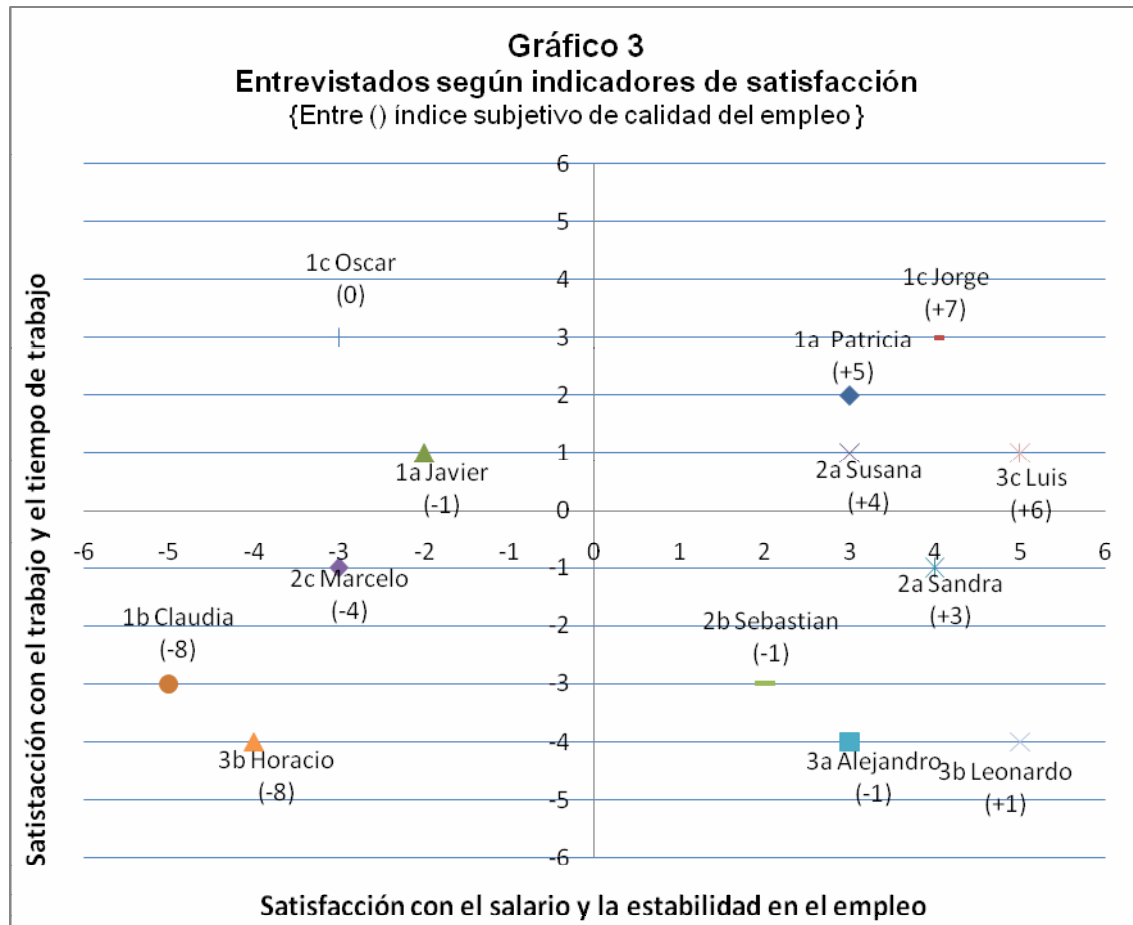
5) Algunos resultados a modo de conclusión

compensarlo; x) flexibilidad para cambiar los horarios y/o días de trabajo a escala mensual y/o anual; xi) posibilidad de tomarse horas/días de licencia recuperando *a posteriori* el tiempo de trabajo; xii) posibilidad de reducir horas/días de trabajo con y/o sin una disminución proporcional de salario y sin poner en peligro la estabilidad laboral.

²⁰ Esta modelo de análisis fue reelaborado a partir del trabajo de Fernández Macías (2004) del que hemos hecho referencia.

El gráfico 3 da cuenta de algunos casos que consideramos significativos de diferentes maneras de concebir el trabajo y en tiempo de trabajo, en relación a cada una de las combinaciones de nuestro modelo de análisis. Los mismos fueron analizados a partir de una serie de variables seleccionadas en función de los objetivos de nuestra investigación.²¹

De la combinación de ambas dimensiones surge nuestro índice subjetivo de calidad de trabajo, como una medida de resumen entre las dos anteriores (ver Gráfico 3).²²



²¹ Por un lado se ha preguntado en torno a algunos indicadores subjetivos de satisfacción con el tiempo de trabajo y el tiempo libre: i) si vuelve cansado a casa; ii) si la jornada se le hace aburrida; iii) si está conforme con la duración de la jornada; iv) si puede armonizar el tiempo de trabajo con otras actividades (familiares, estudios, ocio, etc.); v) si desearía tener más tiempo libre.

Por otro lado, hemos introducido indicadores subjetivos de satisfacción con las remuneraciones y la seguridad en el empleo: i) si están satisfechos con el nivel de remuneraciones percibidas; ii) si poseen estabilidad en los ingresos; iii) si poseen estabilidad en el trabajo; iv) si tienen obra social y demás derechos sociales asociados al trabajo; v) si perciben riesgos de desempleo.

²² Hay que señalar que compartimos la perspectiva de la OIT de evaluar la calidad del empleo a partir de una serie de elementos conectados a escala macro y micro social, que en conjunto dan forma a las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Entre estos últimos hay que mencionar la dimensión de las empresas; la naturaleza jurídica del capital; la estructura de la empresa; el sistema de relaciones de trabajo; el tipo de tecnología empleada, y desde luego, la organización de los tiempos de trabajo. (OIT, 1987) No obstante de acuerdo a los alcances y limitaciones de nuestra investigación, solo hemos seleccionado algunos indicadores subjetivos que hacen a la calidad del empleo.

Pudimos observar a través de nuestras entrevistas seleccionadas, que la *flexibilidad* no es necesariamente sinónimo de empleo de mala “calidad”. Por el contrario, cuando el trabajador tiene el poder de reconfigurar el tiempo de trabajo según sus necesidades y esto se ve acompañado de estabilidad en los ingresos y en el trabajo, la flexibilidad puede constituir un componente esencial de la calidad del empleo. Podemos observar en el gráfico 3, como el índice subjetivos más altos de calidad corresponden a Jorge, un trabajador que combina la “flexibilidad para el trabajador” con una jornada reducida de trabajo.

Por el contrario, los índices subjetivos de calidad más bajos, están presentes en general en trabajadores con sufren la flexibilidad para la empresa, más allá de la extensión de la jornada de trabajo.

Las diversas formas que adopta el trabajo ilustran a su vez diversas relaciones con el tiempo de trabajo. Estos ejemplos nos han permitido dar más forma a las intuiciones que teníamos al interpretar nuestro análisis bivariable, respecto a las posibilidades de aceptación de la reducción de la jornada laboral (apartado anterior)

En los trabajadores cuyas funciones exceden el tiempo reglamentario (como los altos mandos de las empresas), puede que la reducción de la jornada se torne rígida e impracticable, puesto que su compromiso y su producción pueden trascender en tiempo y aún en lugar el contrato reglamentario. Es por ello que algunos, incluso, pueden darse el lujo de ausentarse por algunas horas sin consecuencias en sus ingresos. Por eso mismo, hemos visto, una organización rígida para un trabajador que cumple una función puede atentar contra la productividad del trabajo.

Por otra parte, cuando los ingresos se hallan vinculados de manera directa y exclusiva a la producción (vendedores y fileteros, para citar nuestros ejemplos), una reducción de la jornada laboral no puede más que implicar una reducción en los ingresos, además de no ser posible por no existir tal “jornada”. El trabajo es irregular y dependiente de factores exógenos (la disponibilidad de materia prima, en el caso de los fileteros), por lo que ningún intento de asemejarlo a las formas tradicionales puede resultar viable.

La seguridad en el ingreso se nos presenta como otra variable fundamental para pensar en la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo. La amenaza de desempleo suele ser compensada con la demanda permanente de más trabajo (subocupados demandantes) o con la sobreocupación, mientras el trabajo esté disponible (como en el caso de los fileteros). Si bien la

seguridad en el ingreso suele estar vinculada directamente a la seguridad en el empleo, no pocas propuestas surgidas al calor de debate sobre el desempleo han pretendido desvincularlos.²³

La flexibilidad para la empresa, por su parte, lleva a los trabajadores a desear antes que una reducción del tiempo de trabajo, mayores posibilidades de autoregulación, puesto que están sujetos a una lógica del tiempo que les es ajena. La disponibilidad de materia prima para los fileteros, la demanda de suplentes para los docentes subocupados, atan por completo la organización del tiempo a las necesidades del empleador, generando malestar y menores posibilidades de compatibilizar el trabajo con actividades extra-laborales.

Cuando la flexibilidad, en cambio, permite a los trabajadores una relación más armónica y previsible con sus actividades extra-laborales y, a la postre, un cumplimiento de su función acorde a los intereses de la empresa, el trabajo medido como un “tiempo” también tiende a carecer de sentido. En la medida que el tiempo de trabajo está definido acorde a las responsabilidades asumidas -trascendiendo, incluso, el lugar de trabajo-, reducir la jornada difícilmente pueda significar otra cosa que reducción de responsabilidades o puros formalismos. La demanda de tiempo libre en estos trabajadores puede ser una expresión de deseo que se sabe impracticable, puesto que la amplia disposición a resolver los problemas del trabajo en cualquier momento y lugar es la esencia de su función y de sus altos ingresos.

La función, la organización del trabajo, el nivel y el carácter de los ingresos, las formas que asume la relación de dependencia, son factores que toman valores diversos en las experiencias de cada trabajador, y que condicionan las posibilidades de pensar en una reducción del tiempo de trabajo y, más aún, en su forma más conocida, la reducción de la jornada laboral. Parece ser que sólo cuando los ingresos y la duración de la actividad son regulares y estables es posible hablar de una reducción de la jornada laboral, puesto que es en estos trabajadores que hay una relación más directa entre trabajo y tiempo. Ni para todos los trabajos ni para todos los trabajadores el tiempo tiene el mismo significado, y esas formas particulares que la distribución del tiempo asume deben ser el eje vertebrador de una discusión sobre las políticas del tiempo de trabajo.

²³ Poco después de nuestras entrevistas, los trabajadores de las plantas procesadoras de pescado se hicieron eco de ese tipo de reclamos, exigiendo (con poco éxito) un mínimo garantizado para compensar la irregular disponibilidad de materia prima.

Bibliografía

- AA.VV. (1998): **El tiempo en que vivimos. Y el reparto de trabajo**, Barcelona, Paidós, 1998.
- Allenspach, Heinz (1975): **El horario flexible**, OIT: Ginebra.
- Alonso, Luis E. y Ortiz Pérez, L. (1986): **¿Trabajo para todos? Un debate necesario**. Madrid, Oikos Nomos.
- **Álvarez, Cutuli y Martino (2001a): “¿Podremos imaginar algo mejor? Precarización y control social en el neoliberalismo”, en AA.VV : Foucault. Mar del Plata: UNMdP.**
- Aznar, Guy (1994): **Trabajar menos para trabajar todos**. Madrid: Hoac.
- Barreré-Maurisson, Marie (1999): **La división familiar del trabajo**. Buenos Aires: Lumen/Humanitas.
- Castel, Robert (1997): **Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado**. Barcelona, Paidós.
- De Diego, Julian Artur (1999): **Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Buenos Aires: Ed. Abeledo Perrot.
- De la Garza, Enrique [coordinador] (2000): **Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo**. México: FCE.
- Fernández Macías, Enrique (2004): “Nuevos tiempos de trabajo y calidad del empleo”, en Rafael Muños de Bustillo (Dir.): **Nuevos tiempos de actividad y empleo**. MTAS: Madrid.
- Fóscolo y Arizu comp.(2001): **Voces de los jóvenes desde la vulnerabilidad**. Mendoza: FIDIPS.
- Galbraith, John (1992): **La sociedad opulenta**. Barcelona: Planeta-Agostini
- Gorz, André (1995): **Metamorfosis del trabajo**. Madrid: Sistema
- **Gorz, André (1998): Miserias del presente, riqueza de lo posible. Bs. As.: Paidós.**
- Lanari, E [directora] Grupo Estudios del Trabajo (2008): **Informe socio-laboral del Partido de General Pueyrredón**. Mar del Plata: Facultad de Cs. Económicas y Sociales, junio de 2008. Disponible en: <http://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00316.pdf>.
- **Levaggi (2005): “Historia del derecho laboral Argentino”, en revista de Derecho del trabajo, Bs. As., Abril-junio.**
- **Lipietz, Alain (1997): Elegir la audacia. Una alternativa para el siglo XXI, Madrid, Trotta.**
- Lo Vuolo, Rubén (2003): **Estrategia económica para la Argentina**, Bs. As., Siglo XXI.
- Lozano, C. [comp.] (2000): **Estado, Democracia y Desigualdad**, Bs. As., Eudeba.

- MARTÍN PUEBLA, Eduardo (2006), **La reducción del tiempo de trabajo. Un análisis desde el Derecho**, MTAS, Madrid.
- Martino, Alejandro (2004): “Acerca de la Reducción del tiempo de trabajo”, en **5tas Jornadas de Investigadores del Dep. de Historia**, UNMdP, Fac. de Humanidades, Mar del Pata.
- Méda, D. (1995): **El trabajo. Un valor en peligro de extinción**. Barcelona, Gedisa.
- Montes Cató, J. S. y Piccheti, V. (2002) : *“De la jornada determinada a la indeterminación del tiempo de trabajo”*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE CONICET. Disponible en: <http://www.ceil-piette.setcip.gov.ar/docpub/ponencias/montescp01/montescpicchettitt.html>
- Recalde, Héctor (2003): **La tercera década infame. La legislación laboral...**, Buenos Aires, Corregidor.
- **Recio, Albert (1997): “Reparto del trabajo y empleo: planteamiento general del problema”, en A. Recio y J. Riechmann (1997).**
- Riechmann, J. y Recio, A. (1997): **Quien parte y reparte... El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo**. Barcelona, Icaria.
- Salles, Vania (1999): “El trabajo, el no trabajo: Un ejercicio preliminar desde la sociología de la cultura”, En De la Garza, E. (1999b)
- Sennett, Richard (2000): **La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo**, Barcelona, Anagrama.
- Suriano, Juan [comp.] (2000): **La cuestión social en la Argentina, 1870-1943**, Buenos Aires, La Colmena.
- Svampa, Maristella [editora] (2000): **Desde abajo. La transformación de las identidades sociales**, Buenos Aires, Biblos.
- Viaggio, Julio (2003): “La jornada laboral y la retribución salarial de los trabajadores”, En **VIII Jornadas Rioplatenses de Derecho**, San Isidro, Octubre de 2003.
- Wodderbun, A. (1991): Guidelines for Shiftworkers. Bulletin of European Shiftwork Topics, N° 3, Dublin: Fundación para las mejoras de las Condiciones de Vida y de Trabajo.