



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina,...

Artículo 1°: Sustitúyase el artículo 1 de la ley 11.544, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 1°: La duración del trabajo no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o treinta y seis (36) 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 establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de ocho (8) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales para las explotaciones señaladas.

La jornada máxima diurna salubre podrá ser ampliada a nueve (9) horas diarias siempre que las tareas se desarrollen exclusivamente entre lunes y viernes”.

Artículo 2°: Sustitúyase el artículo 2 de la ley 11.544 el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 2°: La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintiuna y las seis horas.

Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de cinco (5) horas diarias o veinte (20) horas semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de cinco (5) horas diarias o veinte (20) horas semanales”.

Artículo 3°: Sustitúyase el artículo 3 de la ley 11.544 el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 3°: En las explotaciones comprendidas en el artículo 1°, se admiten las siguientes excepciones:

- a) Cuando se trate de directores y gerentes.

Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina,...

b) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho (8) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de ocho (8) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales;

c) En caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley".

Artículo 4°: Sustitúyase el inciso c) del artículo 6 de la ley 11.544, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"c) Inscribir mediante la utilización del sistema informático o en soporte papel que determine la reglamentación, todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivas a mérito de lo dispuesto por los artículos 3° y 4° de esta ley, sin perjuicio de la autorización para disponer su requerimiento y realización que debe efectuarse ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.

El incumplimiento por el empleador de la obligación impuesta en el párrafo anterior, será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes, sobre las horas que debían constar en tal registro."

Artículo 5°: Sustitúyase el artículo 190 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 190: No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o veinticuatro (24) horas semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las seis (7) horas diarias.

La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina,...

cada jurisdicción, podrá extenderse a seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis (16) años”.

Artículo 6°: Sustitúyase el artículo 198 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 198: Reducción de la jornada máxima legal. Efectos.

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.

En estos casos la jornada pactada tendrá los mismos efectos que la jornada máxima legal”.

Artículo 7°: Sustitúyase el artículo 201 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 201: Horas suplementarias.

El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias a su jornada habitual y hasta un máximo de dos (2) horas diarias, diez (10) horas mensuales o cien (100) horas anuales, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cien por ciento (100%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días hábiles, y del doscientos por ciento (200%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina,...

Si el trabajador prestare servicios en exceso del límite máximo de horas suplementarias previsto en el párrafo que precede, el empleador, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan, deberá abonar al trabajador un recargo del trescientos por ciento (300%) calculado sobre el valor simple de cada hora trabajada por encima de esos topes.

Igual recargo estará obligado a abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias a través de la modalidad prevista en el artículo 102 bis de esta ley.

Artículo 8°: Sustitúyase el artículo 203 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 203: Obligación de prestar servicios en horas suplementarias.

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

Artículo 9°: Salarios. Prohibición de reducción salarial. Remuneración por jornada convencional.

La reducción de las jornadas máximas de trabajo establecidas por la presente ley no podrá llevar aparejada reducción o supresión salarial actual o futura en la remuneración de los trabajadores y trabajadoras.

Las remuneraciones fijadas por las convenciones colectivas de trabajo y contratos individuales que se encontrarán referidas a la jornada completa y/o a la jornada máxima, se entenderán referidas a la nueva jornada máxima fijada por la presente ley.

Los valores salariales vigentes se adecuan a la nueva jornada mediante el incremento proporcional del valor hora.

Artículo 10°: Estatutos profesionales. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, la jornada máxima semanal fijada por Estatutos profesionales o por normas reglamentarias no podrá superar las treinta y seis (36) horas semanales.



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina,...

Artículo 11: Reducción progresiva. En el plazo de trescientos sesenta y cinco (365) días la autoridad de aplicación a través de una norma reglamentaria deberá disponer la aplicación de la reducción progresiva de la jornada de trabajo, por etapas espaciadas en el tiempo y que engloben progresivamente ramas o sectores de actividad, otorgando prioridad a aquellas que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores, especialmente cuando esté principalmente integrada por mujeres y jóvenes.

Artículo 12: Deróganse los artículos 5, 8, 9 y 12 de la Ley 11.544.

Artículo 13: Comuníquese al Poder Ejecutivo.



MARIANO RECALDE
Senador Nacional

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El presente proyecto de ley tiene como objeto modificar el régimen de jornada de trabajo vigente en nuestro país a los efectos de promover la reducción de la duración de las jornadas máximas legales, desde una mirada sistémica, que comprenda a todas las personas trabajadoras.

La reducción o limitación de la jornada de trabajo no resulta un aspecto novedoso en materia de regulación del trabajo. Desde la primera Revolución Industrial, el tiempo dedicado al trabajo se ha reducido de manera constante como consecuencia del crecimiento económico y la evolución tecnológica, lo que ha permitido disminuir el tiempo de trabajo, generalizando jornadas laborales más cortas. A finales del siglo XIX las jornadas laborales se extendían hasta las 14 horas diarias mientras que en la actualidad si bien la jornada media es de 8 horas diarias la tendencia mundial es hacia la reducción de dicha jornada. En este contexto, nuestro país cuenta con una de las jornadas de trabajo legales más largas del mundo de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Los profundos cambios tecnológicos e industriales desarrollados en los últimos años, que dieron lugar a una cuarta Revolución Industrial, han transformado radicalmente la organización de los procesos de producción a través de la introducción de la inteligencia artificial, el aprendizaje de las máquinas y la robótica avanzada, impactando en forma profunda sobre el mundo del trabajo, a partir del aumento del desempleo en sectores vinculados a mano de obra no calificada y de carácter administrativas, las que por su naturaleza mecánica y manual resultan fácilmente reemplazables por las diversas tecnologías. Paralelamente, los desarrollos tecnológicos acaecidos han permitido alcanzar mayores niveles de productividad.

Actualmente, a raíz de la pandemia del COVID-19, la discusión iniciada en 1935 a partir de la adopción del Convenio N° 47 por parte de la OIT sobre la reducción de la jornada de trabajo, se ha puesto nuevamente en agenda en gran parte del mundo y será el “tiempo de trabajo” uno de los temas centrales de la discusión en la negociación colectiva, en la que sea determinante no sólo una perspectiva organizativa y productivista delimitada en función del interés de la empresa, sino también un punto de vista ligado al interés de los trabajadores, la distribución del empleo y redistribución de la riqueza como su impacto ecológico y sanitario.

En este sentido, la presente propuesta parlamentaria promueve la posibilidad de reducir la duración de la jornada laboral como herramienta para la mejor distribución del trabajo existente y, al mismo

tiempo, para incrementar la productividad a través de los beneficios que representa, tales como: el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, la distribución del empleo y redistribución de la riqueza, la disminución de la siniestralidad laboral y el aumento del presentismo, la reducción de los costos empresarios, el impacto ecológico y sanitario.

Históricamente los principios inspiradoras de la limitación de la jornada de trabajo fueron fundamentalmente de índole: a) ético; b) social y; c) económico. El aspecto ético se refiere al respeto por la dignidad del trabajador, estableciendo límites, pausas y también distintos tipos de jornadas según los modos de prestación laboral. El aspecto social se vincula con que el trabajador cuente con el tiempo suficiente para compartir con sus semejantes y su familia. El aspecto económico tiene como fundamento la posibilidad de que el trabajador pueda ser consumidor de los mismos bienes y servicios que él produce, o de los producidos por sus semejantes, permitiendo que a través del “ocio creador” provoque una mayor producción. Además de estos principios, que impulsan a la limitación de la jornada de trabajo, también existen diversas causas las que se suelen clasificar en: a) biológicas y; b) organizacional. Las causas biológicas se refieren a la acción de la fatiga y a que todo esfuerzo físico o psicológico, consume energía y, por lo tanto, genera fatiga. Para su recuperación el sujeto necesita alimentación adecuada, descanso y esparcimiento. El esfuerzo psicofísico tiene relación directa con el riesgo de error en las tareas y con los índices de accidentes laborales, y está demostrado que ambas circunstancias se incrementan cuanto más extensa e intensa es la tarea impuesta al trabajador. Las causas organizacional se vinculan con la productividad dado que el trabajo impone desgaste psicofísico, y a la vez este desgaste se encuentra vinculado con la atención del trabajador en sus tareas, el nivel de rendimiento y la posible curva de concentración y fatiga por lo que la jornada opera como un mecanismo regulador de la producción y la productividad.

No obstante los principios y las causas que impulsaron a la limitación de la jornada de trabajo, resulta importante destacar que la misma es el producto de la lucha llevada adelante por los trabajadores del mundo en reclamo a una reducción en su jornada de labor y la redistribución del tiempo personal, de modo tal que, la jornada laboral clásica de 8 horas diarias y 48 horas semanales no se encuentra sustentada en ningún análisis de productividad o eficacia, sino en la lucha histórica en contra de la explotación laboral.

En el plano internacional es en oportunidad de suscribir el Tratado de Versalles que surge por primera vez la necesidad de limitar la jornada de trabajo. Será así que, en oportunidad de llevarse a cabo la primera Conferencia Internacional del Trabajo, el 29 de octubre 1919 en la ciudad de Washington, los Estados Miembros adoptaron el Convenio Nº 1 sobre las horas de trabajo en la industria en donde se estableció como principio general que “en todas las empresas industriales

públicas o privadas (...) la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana”. Algunos años más tarde, en el marco de la 14ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra el 10 de junio en 1930, se adopta el Convenio N° 30 sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas que adopta el criterio nominal para la determinación de las horas de trabajo (art. 2) y hace extensiva la limitación adoptada por el Convenio N° 1 para la industria a los trabajadores de comercio y oficinas (art. 3) como principio general, las que podrán ser distribuidas de manera tal que no excedan de diez horas cada día (art. 4).

Además de los dos Convenios fundamentales de la OIT en materia de limitación de la jornada de trabajo –los Convenios N° 1 y N° 30–, la actividad de la OIT fue mucho más amplia en materia de limitación de la jornada de trabajo. El debate sobre la reducción de la jornada de trabajo no es novedoso y fue planteado por primera vez por la OIT en 1935, a través de la adopción del Convenio N° 47 sobre las cuarenta horas. Allí, se proponía, luego de minuciosos estudios por parte de la OIT, la disminución de la jornada de trabajo a una jornada de 40 horas semanales, sin que esto implique reducción de salario y como medida destinada a disminuir los elevados niveles de desempleo. Tres décadas más tarde, en 1962, llegó la Recomendación N° 116 que instó a los Estados miembros a la “adopción del principio de reducción progresiva de la duración normal del trabajo sin disminución del salario”.

La propuesta que aquí se impulsa resulta novedosa por cuanto se realiza un abordaje sistémico de la reducción de los topes máximos legales de las jornadas de trabajo –fundamentalmente los topes semanales– de modo tal que no se generen distorsiones entre las personas trabajadoras y, todas ellas, sean beneficiadas por la presente propuesta promoviendo la posibilidad de modular una jornada de trabajo semanal de cuatro días sobre la base de la prohibición de una reducción o supresión salarial.

Propuestas como la que aquí se promueve han sido discutidas, o son parte de la discusión pública actual, en países como Alemania, Chile, Colombia, España, Francia, Finlandia, Islandia, Italia, Japón, México, Nueva Zelanda y Suecia, entre otros.

Finalmente, resulta importante destacar que la reducción de la jornada de trabajo es también una medida democrática, verde, de salud, económica y con perspectiva de género y juventudes. Es una medida democrática porque no es libre quien no tiene tiempo; hay que tener tiempo para poder ser ciudadano, ocuparse de los asuntos públicos y participar en política. Es una medida verde porque al reducir los desplazamientos reducimos la emisión de gases de efecto invernadero. Es una medida de salud porque vivimos en una sociedad en donde el trabajo ocupa gran parte de nuestro tiempo, y esto nos

llena de estrés, no podemos alimentarnos saludablemente ni tampoco hacer deporte; tenemos que ralentizar nuestras vidas para vivir mejor, sanamente y felices. Es una medida económica porque permite redistribuir el empleo existente y en virtud de que el tiempo extra con el que contamos para nosotros nos permite también aumentar el consumo de nuestra sociedad, a la par que permite contar con mayor tiempo para desarrollar nuevos emprendimientos. Es una medida con perspectiva de género por cuanto las mujeres son las que históricamente han ejercido las tareas reproductivas, lo que implica un desplazamiento del personal femenino del ámbito de trabajo en beneficio del personal masculino o, en caso de encontrarse incorporadas, al menos, la existencia de una “doble jornada”; si bien la reducción de la jornada no determina por sí misma una redistribución de las tareas reproductivas en favor de la corresponsabilidad, si lo posibilita y promueve, por cuanto aún si no se distribuyeran en forma equitativa, igualmente aquel que las asuma contará con más tiempo para ello. Finalmente, es una medida con perspectiva de juventudes, por cuanto una jornada reducida promueve la contratación de una mayor cantidad de jóvenes en el ámbito del trabajo los que podrán ofrecer sus servicios a la par que continúan capacitándose con mayor tiempo y facilidad, en beneficio propio y de su empleador.

Promover la reducción de la jornada de trabajo implica formular un modelo de futuro. El momento es oportuno por cuanto este tiene que ser el modelo para la reconstrucción luego de la pandemia. Así como hace más de 150 años se masificó la consigna de “las tres 8”, destinando 8 horas al trabajo, 8 horas al esparcimiento y 8 horas al descanso, hoy –ante una nueva oleada flexibilizadora– el lema debe ser “trabajar menos para que trabajen más”, teniendo la plena convicción de que “trabajar menos” no es “menos trabajo” sino un modelo de futuro con justicia social.

Por todo lo expuesto es que solicitamos a las Senadoras y a los Senadores que nos acompañen en el tratamiento del presente Proyecto de Ley.



MARIANO REGALDE
Senador Nacional