



PROYECTO DE LEY

El Senado y la cámara de Diputados

Artículo 1º. Sustituir el artículo 197º de la ley 20744, por el siguiente texto: “**Artículo 197.** Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La decisión empresarial que disponga la distribución de las horas de trabajo, deberá hacerla conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

La decisión empresarial que disponga la diagramación de horarios por sistema de turnos bajo el sistema rotativo de trabajo, deberá ser autorizada por la autoridad de aplicación, con consulta a la asociación sindical de trabajadores que suscriba el convenio colectivo de trabajo de aplicación.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas”.

Artículo 2º. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional. -



FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Las decisiones empresaria suelen ocasionar daños a la salud de los trabajadores, y a terceros. El trabajo en turnos rotativos, es una de esas decisiones que con mayores probabilidades genera el riesgo de daños. En ese sentido obliga a poner la lupa para garantizar la legitimidad de estas decisiones.

La discusión sobre si el trabajo en turnos rotativos produce o no efectos perjudiciales sobre la salud de los trabajadores y sus núcleos familiares, ya carece de interés. La evidencia científica y la profusión de estudios sobre las mismas, lo demuestran.

Las turnos rotativos afectan las condiciones de los propios trabajadores en que prestan sus servicios; se pierde sincronía de distintas funciones orgánicas, y disminuye la adecuación al ciclo de vigilia y sueño. Las secuelas de un sistema des/sincronizado de los ritmos biológicos, desde el punto de vista del rendimiento laboral son varias:

1. Se producen alteraciones tanto en la duración del sueño como en el estado de alerta;
2. Se producen demandas inadecuadas para el ritmo del trabajador en correspondencia con su ciclo diario.
3. El trabajo en turnos aumenta significativamente la incidencia en conflictos laborales.

Las secuelas sobre la salud de los trabajadores y su entorno, también son evidentes y cuantificables. Las manifestaciones específicas más comunes son las gastrointestinales, comprendiendo las gastritis en todas sus variantes y a la úlcera gastroduodenal. *“En distintos estudios, a partir de los 5 años de exposición al trabajo en turnos, estas alteraciones aparecen en mayor proporción que en la población en general, causadas en general por los hábitos alimentarios irregulares, agravados por la frecuente imposibilidad de obtener comidas de buena calidad durante el turno nocturno, la ingesta de alcohol o el consumo de tabaco, que aumentan el trabajo en turnos”.*

Las correlación entre la decisión de organización empresaria de organizar turnos rotativos y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores, deja de ser una especulación para iniciados que analizan un caso aislado, y toma la forma de un problema de dimensión con la necesidad de una política de estado cuando se ven en otras dimensiones, o proyectándolo en el espacio o el tiempo. Brindamos un ejemplo, las estimaciones en Estados Unidos ya ubicaban a fines del año 1998, que el costo de los accidentes de trabajo en U\$A 37.000.000.000 anuales. De



ellos se atribuye a los accidentes ocasionados por fatiga en los turnos, en una cifra del orden de los U\$A 2.000.000.000.

Se debe rodear a las decisiones sobre la organización y empleo de los bienes en relación la producción, y el trabajo relacionado al mismo, de las mayores de las garantías para que las mismas no afecten la salud de los trabajadores y de la población en general. Por ello, el empresario debe cuidar bien de no ejercer sus facultades de organización y dirección, produciendo esa lesión.

Una consecuencia directa de esta observación, nos impone de una lectura crítica sobre la forma en que nuestro ordenamiento regula y autoriza el modelo de toma de decisión en relación a los turnos rotativos.

La actual directriz del artículo 197º de la LCT, debe ser modificada. El ritmo empresario, en este particular caso debe ser aprobado por autoridad de aplicación, con los estudios científicos que lo justifiquen.

En razón a todo lo expuesto es que solicito del resto de los legisladores, el acompañamiento de la presente iniciativa. -