



Proyecto de ley

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

ACOTACIÓN DE LA DURACIÓN DE LA SEMANA LABORAL

ARTÍCULO 1. Modifícase el art. 1° de la Ley 11.544, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 1°.- La duración del trabajo no podrá exceder las 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 las personas que trabajen en establecimientos donde se ocupen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

La distribución de la carga horaria puede ser heterogénea, hasta un tope máximo de 8 horas diarias.

La limitación establecida por esta ley rige para todo el país pero no impide una duración del trabajo menor cuando así lo disponga la regulación local, los convenios colectivos o los acuerdos individuales de las partes.

ARTÍCULO 2.- La acotación del tiempo de trabajo no podrá significar la reducción de las remuneraciones.

ARTÍCULO 3.- A partir de entrada en vigencia de la presente el número máximo de horas suplementarias quedará establecido en TREINTA (30) horas mensuales y DOSCIENTAS HORAS (200) anuales.

ARTÍCULO 4.- Modifícase el art. 201 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo. 201.- El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) si se tratare de días sábado, domingo y feriados.

Esta disposición se aplicará también para el cálculo del salario correspondiente a las horas suplementarias realizadas fuera de la jornada convenida por las partes, aún cuando no exceda el máximo legal".



Proyecto de ley

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

ARTÍCULO 5.- La reducción de la jornada laboral a que hace referencia el artículo 1° de la presente comenzará a regir a los 180 días de la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 6.- La presente ley comenzará a regir a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 7.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.



Proyecto de ley

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

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

La cuestión de la duración del tiempo de trabajo ha sido -y continúa siendo- una de las preocupaciones más debatidas en el derecho del trabajo. Su regulación y limitación ha constituido una de las reivindicaciones más sentidas por el movimiento sindical, que agitó la bandera de las 8 horas de trabajo desde sus orígenes.

Para el socialismo, el derecho social y en particular el trabajo y sus condiciones, ocupan un lugar central en la agenda social y política.

Cohérente con ello, una de las primeras leyes presentadas por Alfredo Palacios en 1906 ya proponía limitar la jornada a 8 horas diarias y a 48 horas semanales, criterio que nos rige desde la ley 11.544 sancionada en 1929. En 1905 se sancionó la primera ley de descanso dominical No 4.661 para la Capital Federal y territorios nacionales.

Desde ese entonces, la sociedad y la organización del trabajo han sufrido profundos cambios que contrastan con la inmutabilidad de la jornada de trabajo. En 1996 el Diputado socialista Guillermo Estévez Boero, presentó un proyecto de resolución mediante el cual proponía la conformación de una subcomisión en el seno de la Comisión de Trabajo de esta Cámara, para analizar los cambios y “estudiar la viabilidad e implementación de una reducción del tiempo de trabajo en nuestro país”, teniendo en cuenta que “Para construir un país para todos, hay que cambiar la realidad y para cambiarla, debemos cambiar la mentalidad, jerarquizando el valor del trabajo que integra el concepto de la dignidad humana y de la integración social. La integración de las sociedades caracteriza a los ciclos de avances y la desintegración a los ciclos de decadencia, frustración y anomia”. (Expte. 5852-D-96).

El trabajo decente continúa siendo un objetivo lejano para más de la mitad de los trabajadores y, para gran parte de ellos, se ha incrementado la explotación, el trabajo precario, la desigualdad de género y la desocupación, que lleva a profundizar condiciones de trabajo penosas e indignas.

Llevamos muchos años de crisis económicas y vemos que estamos entrando en otra época. El trabajo y su relación con las trayectorias personales, con la construcción de carácter e identidad o como puerta a la emancipación y la construcción estable de nuevos núcleos familiares han ido deteriorándose y se ha ido perdiendo buena parte de su condición vital nuclear. Es por tanto legítimo empezar a preguntarse por el postrabajo, por una sociedad en la que se aseguren



Proyecto de ley

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

las condiciones mínimas de subsistencia y se puedan reducir sensiblemente las jornadas laborales y se faciliten espacios de mayor creatividad personal y colectiva aprovechando las indudables ventajas que, a pesar de todo, puede tener la revolución digital en marcha.

Por ello, replanteamos en este proyecto la necesidad de abordar el complejo problema de la duración de la jornada, como un derecho que trasciende la esfera individual para proyectar sus efectos en la organización social y económica de nuestro país.

Antecedentes de la regulación de la jornada de trabajo

En las sociedades primitivas se dedicaban 4 o 5 horas al trabajo. Cuando el trabajo excedió el ámbito familiar con el advenimiento de la esclavitud, la jornada abarcaba de sol a sol, pero encontró límites en la necesidad de cuidar la salud de los esclavos.

En lo que respecta al descanso semanal, la regulación comenzó vinculada a preceptos religiosos. El Antiguo Testamento impuso a los hebreos el descanso del día sábado (sabbat significa reposo). La Iglesia Católica por su parte, instauró esa obligación trasladándola al día domingo, recordando así la resurrección de Jesucristo. Ya en el año 321 el Emperador Constantino en el Imperio Romano ordenó el descanso dominical, prohibiendo toda clase de trabajos en día domingo.

En la Edad Media las corporaciones de oficios incluyeron siempre en sus estatutos, la obligación de paralizar el trabajo un día de la semana y durante los siglos XII a XV se siguió una firme fiscalización para evitar su violación. Con el nacimiento de las corporaciones medievales de oficios, las condiciones de trabajo mejoraron y la jornada tendió a reducirse, hasta imponer la media jornada del sábado, concretando de tal modo el primer antecedente del actual sábado inglés.

Hacia fines del siglo XVIII el régimen corporativo medieval fue abolido por la ley Le Chapelier de 1791, bajo la invocación de la libertad individual y seguidamente las condiciones de trabajo fueron haciéndose más penosas y rigurosas.

Se destacó en este contexto la iniciativa de Owen quien en 1833, en su fábrica en Inglaterra, concretó el primer ensayo de reducción de la jornada, implantando la de ocho horas. La iniciativa de Owen no tuvo mayor eco hasta la segunda mitad del siglo XIX, iniciándose una etapa de reglamentación de la relación laboral.

En la sociedad industrial del siglo XIX, la jornada se extendía entre 70 y 80 horas semanales. La voracidad del afán de lucro de la revolución industrial llevó a abolir el descanso



Proyecto de ley

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

semanal incluso en el trabajo de niños y mujeres.

Ya en el siglo XX las convenciones internacionales comenzaron a ocuparse del tema. En el Tratado de Versalles celebrado en 1919 y ratificado por nuestro país por la ley 11.722, se postulaba el principio de que el trabajo no es una mercancía y que la jornada debía ser de 8 horas o de 48 horas por semana.

Antes de comenzar el desarrollo de estos acuerdos internacionales, Uruguay fue el primer país en América hispana que estableció en 1919 la jornada de 8 horas. En el curso del siglo XX muchos países de América y de Europa incorporaron el principio de la jornada de 8 horas en sus legislaciones, algunas de las cuales estableció en 40 horas el límite semanal (Francia en 1936).

En las primeras décadas del siglo XX muchos países regulaban el descanso semanal. Las convenciones internacionales impulsaban su incorporación a la legislación de cada país signatario iniciando un movimiento universal que tuvo expresión relevante en la Conferencia Internacional de la OIT celebrada en 1919. La Convención de Ginebra de 1921 estableció la obligación de acordar un descanso mínimo de 24 horas por cada período de siete días de trabajo. Dejaba librado el día de descanso a la tradición o los usos del país o de la región.

Actualmente, en la mayoría de los países se ha impuesto el domingo como día consagrado al descanso, sin dejar de tener presente además la interrupción del sábado en los países que, como el nuestro, constituyeron la avanzada en cuanto a la implantación legal del sábado inglés, concretado mediante la ley 11.640.

También el derecho a vacaciones anuales pagas fue conquistado en el siglo XX. El primer país fue Austria en 1919 donde se sancionó la primera ley que concede licencia anual remunerada a todos los trabajadores asalariados. Reconoce también fundamentos de orden biológico, sociales y económicos. En nuestro país las vacaciones fueron declaradas obligatorias por primera vez en virtud de lo dispuesto en el art. 156 de la ley 11279, con un alcance limitado, que luego se fue extendiendo para comprender a los trabajadores de la industria.

En nuestra legislación, la jornada de trabajo es definida en la Ley de Contrato de Trabajo como “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 obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador”.¹

¹ Ley 20744. Art 197



Proyecto de ley

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

En lo que respecta a la duración del trabajo, el Art. 1° de la Ley 11.544 establece que la extensión de la jornada máxima legal será de 8 horas diarias o 48 horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena, en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro. En tanto que el art. 198 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que “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.”

Existen a la fecha varios convenios colectivos de trabajo que han establecido topes de jornada inferiores a las 48 horas semanales. Por ejemplo, el artículo 11 del CCT 76/75 para obreros de la construcción, que fija una duración de la jornada de trabajo de 44 horas semanales, o el CCT 462/06 aplicable a los trabajadores que se desempeñan en instituciones deportivas y asociaciones civiles, que en su artículo 6° dispone que la jornada ordinaria será de 8 horas diarias o 44 horas semanales.

La experiencia comparada

Comparando con otros países latinoamericanos y en particular los integrantes del MERCOSUR, Argentina comparte las 48 horas semanales con Paraguay, ya que Brasil redujo ya hace unos años a 44 horas semanales y Uruguay también lo ha hecho para el comercio, conservando aún las 48 hs para la industria.

En esta materia no se pueden soslayar los avances de la legislación francesa a partir de la década del 80, donde comenzaron a implementarse una serie de reformas progresistas tendientes a modificar el tiempo de trabajo. Así, desde 1982 se inició un proceso de cambios legislativos para mejorar el empleo y también considerar el tiempo libre para el provecho del trabajador. La idea de distribuir mejor el empleo existente alentó la búsqueda de iniciativas para reducir la jornada, ampliar las licencias y promover la jubilación.

Finalmente, hace ya casi dos décadas se dictó la llamada Ley Aubry, en referencia a la ministra de trabajo que la promovió, Martine Aubry, siendo Primer Ministro Lionel Jospin. La Ley llamada de Orientación e incitación a la reducción del tiempo de trabajo, No 98/461 del 13 de Junio de 1998 fomentó la reducción a 35 horas semanales, la que debía efectivizarse para todas las empresas con una plantilla de más de 20 trabajadores hacia el año 2000. Y para el resto de las empresas el ajuste debía hacerse antes del año 2002. Poco tiempo después se dictó una nueva ley complementaria. Existen muchos estudios y opiniones diversas sobre la implementación de esa ley y los resultados alcanzados, no habiendo un consenso al respecto.

En general los países europeos en su conjunto han disminuido la semana laboral. En



Proyecto de ley

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

Suecia, el intendente de Gotemburgo, llevó adelante una prueba piloto, incorporando la jornada laboral de 6 horas diarias, tanto en instituciones públicas y privadas de servicios, como geriátricos, con interesantes resultados². Por su parte, la gigante multinacional MICROSOFT también probó con la semana laboral de 4 días en Japón, arrojando resultados de aumento de su productividad en un 40% entre otros beneficios³.

Cuadro 1.- La jornada semanal de trabajo en la Unión Europea y MERCOSUR
UNION EUROPEA

UNIÓN EUROPEA	
Dinamarca	39 horas por ley y 37 horas por convenio colectivo
Grecia	40 horas por ley
Países Bajos	36 horas por convenio colectivo (construcción)
Alemania	37,5 horas, 35 horas por convenio colectivo en sectores
Portugal	44 horas por ley, 35 horas por convenio colectivo
Reino Unido	37 horas por convenio colectivo
Italia	40 horas, 38 horas, 36 horas por convenio colectivo
Bélgica	40 horas por acuerdo interp. 38 horas por convenio colectivo
Francia	35 horas por ley
España	40 horas por ley. Acuerdo interconfederal para reducir la jornada y las horas extras por

² <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-38907571>

³ <https://cnnespanol.cnn.com/2019/11/04/microsoft-probo-una-semana-laboral-de-4-dias-en-japon-la-productividad-aumento-40/#0>



Proyecto de ley

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

	negociación colectiva (UGT y CCOO) Comunidades Autónomas de Cataluña y Galicia con 35 horas semanales, más incentivos a las empresas
MERCOSUR	
Argentina	48 horas semanales por ley
Paraguay	48 semanales por ley
Uruguay	44 horas (comercio) y 48 horas (industria)
Brasil	44 horas por ley

FUENTE: Henderson (2000). La reducción de la semana laboral. Una aproximación a su estudio. Revista Direito Mackenzie. No 2. Año 1

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha emitido su opinión a través de tres instrumentos normativos. El Convenio No 47 de las 40 horas en la sesión No 19 de la Conferencia del 22 de junio de 1935, la Recomendación No 116 sobre reducción de la duración del trabajo en la sesión No 46 del 26 de junio de 1962 y la Recomendación No 122 sobre la política del empleo, adoptada en la sesión No 48 del 9 de julio de 1964. Al compás del mundo desarrollo hace más de 50 años que este organismo ya no dice nada al respecto, siendo que aún en el mundo no desarrollado existen condiciones de explotación.

Trabajo del Futuro y Futuro del Trabajo

Los cambios en el mundo del trabajo asociados a la tecnología y la innovación son una constante, al menos desde la primera Revolución Industrial, cuando la ciencia y la tecnología comienzan a profesionalizarse y vincularse cada vez más a la producción. En diversas coyunturas, el «futuro del trabajo» ha estado en el centro de las preocupaciones públicas. Ahora el tema vuelve al debate público, unido al avance de tecnologías como la digitalización, la robótica o la inteligencia artificial.

Este proceso afecta fuertemente a empleos tradicionales de baja y media calificación como los de obreros industriales, cajeros bancarios o secretarias, pero también empieza a afectar otras actividades más complejas como las tareas administrativas o contables, cognitivas pero rutinarias, o el diagnóstico médico y la asesoría legal, centrados en ciertos conocimientos



Proyecto de ley

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

estructurados y en el manejo de grandes cantidades de información; aspectos en los que la ventaja de las computadoras se ensancha cada día.

Los dos siglos y medio siguientes a la primera Revolución Industrial, muestran un claro desarrollo asociado a las modalidades de regulación social, que tiene tanta importancia en los resultados sociales y económicos como en la propia tecnología. Paralelamente al desarrollo tecnológico, se fueron procesando transformaciones institucionales de tal relevancia que sería irreconocible la actualidad en ausencia de ellas.

Por ello, no solo se debe evaluar cómo estos cambios interactúan con la tecnología sino también en qué contexto social se aplican.

Sin embargo, la regulación pública no limitó su acción a posibilitar la aplicación de las nuevas tecnologías y productos. También jugó un rol importante en el conjunto de las relaciones sociales. Tal es el caso de la regulación laboral, a lo largo del siglo xx, se logró la jornada laboral de 8 hs, un piso de ingresos mínimos, normas de seguridad laboral, vacaciones y descanso semanal. Entre tantas otras, fue una respuesta de los nacientes Estados de Bienestar para forzar una re-distribución amplia hacia los trabajadores de las ganancias de productividad fruto del avance tecnológico. De esa forma, además, se generaron condiciones para una amplia aceptación social de las nuevas tecnologías, en una especie de «contrato social» que aseguraba que las grandes mayorías se beneficiaran de ellas, lo que ayudaba a lograr una predisposición favorable a estas y reforzar la competitividad sistémica.

En América Latina, las reformas económicas que se iniciaron en la década de 1970 -en muchos casos bajo dictaduras militares- y que se consolidaron en los 90' tuvieron como eje principal la apertura externa y la liberalización de los mercados internos; así se redujo al mínimo la intervención del Estado y se puso el acento en la mercantilización de los bienes sociales, la apertura y desregulación de las condiciones de ingreso de la inversión extranjera directa y de flujos financieros y la privatización de las empresas públicas. En el mercado laboral, se flexibilizaron y desregularon las condiciones de trabajo y esto generó una fuerte desprotección a la clase trabajadora.

¿Cuáles han sido los resultados de este modelo de liberalización, desregulación y apertura externa? Podemos afirmar que en el periodo considerado se produce un crecimiento del desempleo, un aumento de la precarización laboral, un estancamiento y en algunos casos una reducción de los niveles del salario real, junto con procesos de segregación social y habitacional de las familias trabajadoras. Es decir, los años 90' representaron un gran retroceso de las condiciones de vida de la clase trabajadora en América Latina.

Es importante subrayar que en la misma década América Latina vivió procesos de crecimiento de su PIB. Es decir, que el crecimiento económico no es sinónimo de mejora de



Proyecto de ley

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

salarios ni de la cantidad ni calidad del empleo; es tan solo una condición para que ello suceda. Para transformar el crecimiento económico en un crecimiento incluyente y distributivo, se requiere de políticas específicas. Para que la transformación del crecimiento económico se traduzca en mejoras para la clase trabajadora, se necesita por un lado, de la voluntad política de los hacedores de las políticas públicas y por el otro, de la lucha y organización de los propios trabajadores.

La crisis de 2008 le demostró al mundo desarrollado hasta qué punto la desigualdad había erosionado los cimientos de sus sociedades y cómo el sistema funcionaba en favor del «1%». Esto produjo una mayor polarización política y una expansión del descontento social que debilitaron seriamente las instituciones de los países más desarrollados. El andamiaje filosófico que sostenía el orden mundial capitalista globalizado y neoliberal se ha desplomado y todavía falta construir otro para reemplazarlo. Este es el contexto en el cual debemos analizar los discursos en torno de la tecnología.

Para los trabajadores, el elemento más relevante de este discurso sobre la tecnología es el debate sobre la posible pérdida de empleos. En términos generales, se cree que el principal problema para la mayoría de los trabajadores será que las nuevas tecnologías finalmente cambiarán muchos aspectos de su trabajo, y no necesariamente que sus empleos vayan a desaparecer.

Estamos atravesando un momento de cambios tecnológicos, de modos de producción y de trabajo. Sin duda este proceso implica la destrucción, la creación y la mutación de puestos de trabajo.

En efecto, el impacto socioeconómico del cambio tecnológico dependerá esencialmente de las decisiones en materia de inserción internacional y política económica y social, cuyos márgenes de acción deben ser aprovechados por los gobiernos progresistas, los sindicatos y el empresariado con sentido de responsabilidad. Si todo sigue como está, el cambio tecnológico va a funcionar como amplificador de las tendencias de desigualdad.

El cambio tecnológico y las altas exigencias relativas a las calificaciones amenazan especialmente los empleos «medios». Estos todavía conforman el espacio entre los empleos altamente calificados y aquellos para los cuales no es necesaria una gran calificación. La coyuntura política actual, con sus políticas neoliberales y de reducción de derechos laborales, hace prever que las condiciones laborales empeoren también en los sectores más modernos, y esto significa más trabajo precario y una flexibilización creciente, que beneficia sobre todo a quien emplea.



Proyecto de ley

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

El riesgo existe. Pero las nuevas tecnologías también podrían servir para mejorar la vida de la mayoría. Por ejemplo, con mejores condiciones de trabajo, mejores salarios, reducción de la jornada de trabajo, reorganización de la distribución del trabajo, remunerado y no remunerado. También pueden ser el puntapié para impulsar un cambio de la matriz productiva, un cambio que sea social y ecológico a la vez. En síntesis, pueden dar oxígeno a nuevas formas de organizar la producción y el trabajo.

Parece evidente que es necesario repensar las categorías laborales para hacerlas más flexibles y permitir que los trabajadores pasen a desarrollar nuevas tareas a medida que la tecnología posibilite automatizar las anteriores. También las formas de negociación laboral deben adaptarse para incluir aspectos relacionados con la incorporación de tecnología y, por tanto, con la reconfiguración de los procesos productivos.

Por lo tanto, se necesitan nuevas regulaciones laborales y sociales que protejan y profundicen los derechos de los trabajadores, a la vez que acompañen e incentiven la incorporación tecnológica. Por otra parte, se debe aggiornar la legislación y especialmente los sistemas de protección social a las nuevas formas de trabajo, como el trabajo a distancia o la “Uberización” del empleo, que refiere a trabajadores supuestamente “autónomos” pero que en realidad trabajan para plataformas digitales que les proveen los clientes a cambio de un porcentaje de los ingresos. Estas modalidades no encajan adecuadamente en las categorías laborales usuales y se generan problemas de acceso a derechos básicos de todos los trabajadores, como las vacaciones pagas o seguro social.

Acotación de la duración de la semana laboral

La digitalización, la automatización y la incorporación de robots al proceso de producción, se ha convertido en uno de los argumentos más sólidos a favor de una semana laboral más corta y una renta básica universal. De hecho, si las tendencias actuales se mantienen, en realidad sólo existe otra alternativa: desempleo estructural y desigualdad creciente.

Los cambios ya se vienen visualizando desde hace 30 años, la gran pregunta es: ¿quién se está beneficiando? las innovaciones en Silicon Valley desencadenan despidos masivos en otros lugares. Basta con pensar en tiendas virtuales como Amazon. El auge de las ventas por internet conllevó a la pérdida de millones de empleos en el comercio tradicional.

Académicos de la universidad de Oxford calculan que al menos el 47% de todos los empleos de Estados Unidos y el 54% de los de Europa corren un alto riesgo de ser usurpados por máquinas. Y no dentro de un centenar de años, sino en los próximos 20.



Proyecto de ley

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

No obstante, hay otra cosa igualmente vital para el futuro del mundo y es un mecanismo de redistribución. Es necesario concebir un sistema que asegure beneficios para todos, un sistema que recompense tanto a perdedores como ganadores en esta llamada Segunda Era de las máquinas.

De la misma forma que se ha producido la adaptación a la Primera Era de las Máquinas, mediante una revolución en educación y servicios sociales, la Segunda Era de las Máquinas requiere medidas drásticas. Medidas como una semana laboral más corta y una Renta Básica Universal.

Cuánto más rica sea nuestra sociedad, menos eficaz será el mercado laboral en la distribución de la riqueza. Si queremos aferrarnos a las virtudes de la tecnología, en última instancia sólo queda una opción, y es la redistribución. Una redistribución masiva.

Redistribución de dinero (Renta Básica), de tiempo (una semana laboral más corta), de impuestos (sobre el capital en lugar de sobre el trabajo).

Como señala Rutber Bregman en su libro “Utopías para realistas”: *El progreso tecnológico puede hacer que una sociedad sea más próspera en conjunto, pero no hay ley económica que diga que todos se beneficiarán de ello.*

En materia de jornada y tiempo de trabajo, la somera evolución que hemos reseñado, da cuenta de un sentido progresista de la legislación, lento pero constante. Se trata de las condiciones de vida de millones de personas, no sólo de los propios trabajadores sino de las familias que conviven con el trabajador o la trabajadora –o ambos- y cuyas relaciones humanas y afectivas sufren el fuerte impacto de las jornadas de trabajo y de los descansos y vacaciones, en especial, con los niños y adolescentes.

La acotación de la duración de la jornada de trabajo tiene un profundo contenido social y económico. Es una realidad que afecta intereses contrapuestos y si se mira desde el punto de vista del beneficio económico de los empleadores, constituye un serio problema a la hora de avanzar en su implementación. No obstante ello, debemos reconocer que esta antinomia es inherente a la naturaleza del derecho del trabajo. Ha sido señalada muy claramente por muchos especialistas, como Lyon Caen, al afirmar que: “Toda reforma social, toda nueva ventaja concedida a los trabajadores puede reducirse a cifras: todas ellas elevan el precio de fabricación. ...El Derecho del Trabajo en su conjunto grava el precio global de la mano de obra. Constituye una serie de limitaciones sobre el beneficio. Surge aquí una oposición inevitable de intereses entre la empresa y los trabajadores, una contradicción entre lo económico y lo social, en el centro mismo del derecho del trabajo.” (Camerlynck y Lyon-Caen en Derecho del Trabajo, Ed. Aguilar, 1974 pag.23).

La reducción de la duración del trabajo no es sólo una cuestión individual o del grupo familiar, sino que impacta en la actividad económica en general por su incidencia en la creación



Proyecto de ley

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

de empleo y por consiguiente, en la disminución del desempleo, un flagelo que ya está instalado en el mundo globalizado.

Como toda medida puede argumentarse a favor y en contra de la misma. Como argumentos a favor el más importante y que ha motorizado los cambios en Europa es el de “trabajar menos para que trabajen todos”, sin que implique desde ya disminución alguna de los ingresos del trabajador. Otro argumento fuerte en los últimos tiempos está vinculado a la cronobiología e implica la variación en el rendimiento de una persona a medida que pasa el tiempo de la jornada de trabajo. También el que indica que hoy la tecnología permite un aumento tal de la productividad que la disminución de las horas de trabajo no repercute sobre los intereses empresarios. Vinculado a la cronobiología hay argumentos de salud pública en tanto que la disminución de la jornada traería aparejado una disminución importante de la siniestralidad laboral con la disminución consecuente de los costos laborales y sanitarios que ello acarrea. Hoy el tiempo libre es también una fuente de incremento del PBI e implica todo el movimiento económico vinculado a los servicios culturales, turísticos y de entretenimiento, de manera que para que este sector crezca es necesario que las personas dispongan del tiempo libre y los recursos necesarios para realizar ese tipo de consumo. También se cruza con una cuestión de género, en tanto que una disminución del tiempo de trabajo implicaría un reparto más equitativo de las tareas domésticas, en general a cargo de mujeres que aceptan puestos a tiempo parcial sólo por tener la doble condición de trabajadora y ama de casa, lo cual implica una desjerarquización de su desempeño profesional. Finalmente, la reducción de la semana laboral implica beneficios en favor del medio ambiente en tanto disminuyen los desplazamientos permanentes de toda la población hacia y desde sus centros de trabajo y con ello disminuyen los contaminantes vinculados al transporte.

Quienes argumentan en contra de esta medida señalan que una reducción de la jornada laboral sin disminución del salario implica un automático aumento de los costos laborales, lo cual conllevaría a una pérdida de la competitividad y finalmente a un efecto contradictorio influyendo negativamente sobre la tasa de empleo. También que para un empresario sería preferible dar horas extras que contratar nuevo personal con lo cual tampoco se cumpliría el supuesto inicial de ser una estrategia para aumentar la productividad. O que fomentaría el pluriempleo de las mismas personas que ya tienen ocupación y no aumentaría la cantidad de trabajadores.

Nuestra propuesta

De acuerdo con argumentos vinculados a la distribución del trabajo en el conjunto social, a la protección del medio ambiente y a una mejor y mayor cantidad de tiempo libre y de cuidado familiar consideramos que es necesaria una reducción de la semana laboral a 36 horas.



Proyecto de ley

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

Asimismo, consideramos necesario aclarar en la Ley de Contrato de Trabajo que las horas suplementarias realizadas fuera de la jornada habitual de trabajo, deben ser abonadas con el recargo correspondiente, aunque no superen el máximo legal. Ello así por cuanto se han registrado antecedentes jurisprudenciales que consideran que estas horas pese a ser efectivamente suplementarias, pueden abonarse como horas simples en tanto no superen el límite legal máximo de 48 horas semanales. Ver en tal sentido, la sentencia dictada por el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, caso Merker Bernardo Esteban y otra c/Galeno Argentina S.A. s/sumario (I) M 1020/09 s/ inaplicabilidad de ley” del 24.9.2014- (Ver : elDial.com- DC1E8F- con comentario de Rodolfo Capón Filas). Si por circunstancias aceptadas por ambas partes (empleador y trabajador) se elevara la jornada originalmente pactada, las horas que superen las acordadas son extraordinarias y así deben ser satisfechas. Por ello proponemos en este proyecto la inclusión de esta reforma a la LCT.

Como dijera Guillermo Estévez Boero recordando las denuncias que hacía Alfredo Palacios en el recinto de esta Cámara: ... “Nosotros podemos afirmar que 80 años después, a pesar del empleo de algunos vocablos de moda, no se logra disfrazar la misma línea argumental y los mismos valores y motivaciones de las grandes concentraciones de capital: la mayor ganancia en el menor tiempo posible y la peor distribución del ingreso entre el capital y el trabajo.

La economía debe estar al servicio del hombre y no el hombre al servicio de la economía. Así lo creemos quienes creemos, junto Kart Mannheim en el beneficio y la posibilidad de la planificación democrática de la economía y con Gunnar Myrdal en que la alternativa es “solidaridad o desintegración” (Ver Expte. 5852-D-96).

Por todo lo expuesto, solicitamos la aprobación del presente proyecto de ley.

Bibliografía

Daniel Olesker, “El mercado laboral en América Latina: pasado, presente y futuro” en Revista Nueva Sociedad N°264, Julio-Agosto 2016.
Joan Subirats, “¿Del poscapitalismo al postrabajo?” en Nueva Revista Socialista N°3, Octubre 2017
Víctor Figueroa, “¿Hacia el fin del trabajo? Mitos, verdades y especulaciones” en Revista Nueva Sociedad N°279, Enero-Febrero 2019
Uta Dirksen, “Trabajo del futuro y futuro del trabajo” en Revista Nueva Sociedad N°279, Enero-Febrero
Rutger Bregman, “Utopía para realistas”, Ediciones Salamandra, 2017.
Henderson, “La reducción de la semana laboral. Una aproximación a su estudio”. Revista Direito Mackenzie. N°2. Año 1.