



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 la 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.

FIRMA: ENRIQUE ESTEVEZ
ACOMPaña: MONICA FEIN



Proyecto de ley

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

FUNDAMENTOS

Sra. Presidenta:

El presente proyecto tiene como antecedente inmediato un proyecto de ley de mi autoría, presentado bajo el número de expte. 3300-D-2021, que perdió estado parlamentario sin que esta Cámara le diera tratamiento.

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. Actualmente se están desarrollando en diversos países pruebas pilotos de reducción de la jornada laboral y de la semana laboral de 4 días.

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

Coherente 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. En este sentido, la crisis sanitaria y social ocasionada por el Covid-19 dejó expuestas las grandes desigualdades estructurales en el mundo en general y en nuestro país en particular. Prueba de ello es la inscripción de más de 10 millones de personas al



Proyecto de ley

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

programa de Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), cifra que expone la gran cantidad de personas que trabajan en la informalidad y la marginalidad, sin la protección que brindan los derechos laborales y la seguridad social.

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 las condiciones mínimas de subsistencia y se puedan reducir sensiblemente las jornadas laborales, distribuyéndolas, 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, planteamos 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

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.

En la sociedad industrial del siglo XIX, la jornada se extendía entre 70 y 80 horas



Proyecto de ley

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

semanales. La voracidad del afán de lucro de la revolución industrial llevó a abolir el descanso 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.

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

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.”

¹ Ley 20744. Art 197



Proyecto de ley

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

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.

Reducción de la Jornada Laboral y el Futuro del Trabajo

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.

Podemos encontrar distintos argumentos que justifican pensar, no ya la posibilidad, sino la necesidad, de una jornada laboral más corta. Entre los más sólidos, podemos mencionar la digitalización, la automatización y la incorporación de robots y nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, al proceso de producción. De hecho, si las tendencias actuales se mantienen, en realidad sólo existe otra alternativa si no tomamos medidas que tiendan a ello: desempleo estructural y desigualdad creciente.

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 universal), 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 diversas coyunturas, el “futuro del trabajo” ha estado en el centro de las preocupaciones públicas. Ahora el tema vuelve al debate público, por un lado debido al avance de tecnologías como la digitalización, la robótica o la inteligencia artificial, y por otro lado, aunque de la mano, debido a las grandes desigualdades que quedaron expuestas desde el 2020, como mencionamos anteriormente.

Estos procesos afectan fuertemente a empleos tradicionales de baja y media calificación como los de obreros industriales, cajeros bancarios, etc, pero también empieza a



Proyecto de ley

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

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

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.

Es decir, que el crecimiento económico no es sinónimo de mejora de 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.

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.

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



Proyecto de ley

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

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 “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.

Legislación comparada

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



Proyecto de ley

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

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 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.

Recientemente en Reino Unido se han llevado adelante pruebas piloto tendientes a incorporar la semana laboral de 4 días. La propuesta que fue puesta en marcha en el mes de Junio de 2022 por la fundación “4 Day Week”, estuvo basado en el modelo conocido como 100-80-100, consistente en mantener el 100% del salario, reducir el 80% de la jornada laboral y mantener, al menos, el 100% de la productividad. Los resultados fueron más que interesantes. Para las empresas que participaron fue posible reducir la cantidad de horas trabajadas, aumentar el bienestar de sus empleados y mantener e incluso elevar la productividad de los empleados. A su vez, de las 61 empresas que se sumaron, 56 han decidido prorrogar el esquema de trabajo, y 18 de ellas han decidido adoptarlo de forma permanente.⁴

Por su parte, en España también encontramos propuestas tendientes a reducir las jornadas laborales sin que ello implique una reducción de salario, con resultados positivos para trabajadores y empleadores⁵, y en Portugal se aplicará una prueba piloto similar a partir del 2023.⁶

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>

⁴ https://elpais.com/economia/2023-02-21/la-semana-laboral-de-cuatro-dias-triunfa-en-reino-unido.html?ssm=IG_CM_bio

⁵ <https://elpais.com/economia/2022-06-19/la-felicidad-de-trabajar-cuatro-dias-a-la-semana-me-tendrian-que-pagar-el-doble-para-volver-al-horario-anterior.html>

⁶ <https://elpais.com/economia/2022-11-04/portugal-ensayara-la-semana-laboral-de-cuatro-dias-sin-recortes-salariales.html>



Proyecto de ley

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

Recientemente Colombia sancionó en 2021 la ley 2101 en la cual se ordenó la reducción progresiva de la jornada de trabajo semanal de 48 a 42 horas.

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.

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 negociación colectiva (UGT y CCOO) Comunidades Autónomas de Cataluña y Galicia con 35 horas semanales, más incentivos a las empresas



Proyecto de ley

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

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 desarrollado 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.

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.

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.



Proyecto de ley

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

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 entendemos 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.

FIRMA: ENRIQUE ESTEVEZ
ACOMPaña: MONICA FEIN