

**El Senado y la Honorable Cámara de Diputados sancionan con fuerza de ley;**

**Artículo 1º.-** Sustituyese el artículo 1º de la ley 11.544, el que quedará redactado con el siguiente texto:

*“Artículo 1º - La duración del trabajo no podrá exceder de seis (6) 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 seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales para las explotaciones señaladas.”*

**Artículo 2º.-** Modifíquese el artículo 3 de la ley 11.544 que quedará redactado de la siguiente manera:

*Art. 3º - En las explotaciones comprendidas en el artículo 1º, se admiten las siguientes excepciones: a) Cuando se trate de directores y gerentes. B) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las seis (6) horas por día y de 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 seis (6) horas por día o de 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 3º.-** Sustitúyese el artículo 168 de la Ley Nº 20.744, el que quedará redactado con el siguiente texto:

*Art. 168. —Condiciones para percibir el salario. Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo 166, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador treinta y seis (36) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado. Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera*

*hábil del día feriado y continuarán trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.*

**Artículo 4º.-** Sustituyese el artículo 190 de la ley 20.744, el que quedará redactado con el siguiente texto:

*“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 treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias.*

*La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de 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 5.-** Sustitúyese el artículo 200 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

*“Artículo 200.- Límite máximo legal a la jornada de trabajo nocturna e insalubre.*

*La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de seis (6) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente. Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en doce (12) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los doce (12) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201. En caso de que la autoridad de aplicación constatará el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate.*



*La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de cinco (5) horas o treinta (30) horas semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones. Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas. Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas”.*

**Artículo 6º.-** La reducción del tiempo de trabajo, no podrá significar la reducción de las remuneraciones.

**Artículo 7 º.-** Las disposiciones establecidas en esta ley se deben cumplir en un plazo no mayor a 180 días.

La adecuación de la jornada laboral diaria, deberá efectuarse de forma gradual y de común acuerdo entre las partes, o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas.

**Artículo 8º.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

## FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El presente proyecto de ley tiene como objetivo primordial ser una contribución a la problemática de la jornada laboral.

Este tema es de particular interés, no sólo para el Derecho, sino también para las ciencias económicas, la medicina, la psicología, la sociología y para las ciencias sociales en general. Para todas ellas éste, constituye un asunto permanente y un verdadero desafío.

Los Dres. Guillermo Unzaga Domínguez y Marcela Gilardi, seguidos en parte de estos fundamentos, en su trabajo “El debate sobre la reducción de la jornada de trabajo”, editorial El Derecho de la Universidad Católica Argentina, afirman que “la jornada de trabajo o las horas de trabajo, esta última en la terminología del Convenio 30 de la OIT, es el tiempo durante el cual el dependiente pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo prestando servicios, realizando obras o ejecutando actos, sin que pueda utilizar dicho lapso de tiempo en beneficio propio”.

En tiempos de la segunda etapa de la Revolución Industrial, las horas laborales no se encontraban limitadas en cuanto a su extensión. Por tal motivo, se podía contratar a los trabajadores “de sol a sol”, en jornadas irrestrictas de trabajo. Haciendo referencia a esa época, los autores enrolados bajo los lineamientos del derecho Laboral, de manera unánime y con firmeza criticaron las consecuencias que esa situación generaba.

En este sentido, afirmaban que “...el problema de la duración de la jornada de trabajo adquirió trascendente relevancia a principios del siglo XIX, cuando asumieron excluyente preponderancia los principios del liberalismo, con su clásica máxima “dejar hacer, dejar pasar, que, en definitiva, constituía la total pasividad del Estado ante el predominio absoluto de la libertad de contratar. A su vez, permitía a los empleadores imponer las condiciones más inhumanas de trabajo, validando su superioridad económica con respecto a los trabajadores y a la necesidad imperiosa de éstos de obtener un trabajo remunerado como única fuente de recursos.



Uno de los aspectos en los que dicha injusticia social adquirió más graves características fue el relativo a la extensión desmedida de la jornada de trabajo, que llevaba a los trabajadores al agotamiento físico y psíquico, con el consiguiente perjuicio para su salud y la natural secuela del recrudecimiento de los accidentes de trabajo, fruto de la fatiga...”. Por ello, no es de extrañar que las primeras manifestaciones organizadas de protesta estuvieran destinadas al logro de una legislación que limitara el tiempo de trabajo, creando pausas obligatorias para el descanso.

Con el paso del tiempo y el auge de las nuevas corrientes sociales que se venían instalando en el mundo a nivel social y político, incluso con el apoyo de las enseñanzas de la Doctrina Social de Iglesia, la jornada de trabajo comenzó un proceso lógico de limitación en lo que hace a su extensión. Así se llegó al llamado “Nuevo Derecho” sostenido en nuestro país a través del Dr. Alfredo Palacios; proceso que se fue consolidando en nuestro país en la segunda década del siglo XX.

Años más tarde, como consecuencia del Tratado de Paz de Versalles, se creó la Organización Internacional del Trabajo y, ya en el Preámbulo de su Constitución, se señala como uno de sus objetivos el concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada diaria y de la semana de trabajo. Debe destacarse lo fecunda que ha sido la labor emprendida por la OIT en esta temática, desde 1919 hasta nuestros días. Tal es así que, en oportunidad de celebrarse su primera Conferencia en la ciudad de Washington, fue objeto de aprobación el Convenio N° 1, referido precisamente a las horas de trabajo en la industria. En dicho instrumento, aprobado el 28 de noviembre de 1919 y que comenzó a regir el 13 de junio de 1921, se fijó la jornada máxima en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Es de destacar que ese convenio, que fuera oportunamente ratificado por la Argentina a través de la ley 11.726 del 26-9-33, constituyó la inspiración jurídica directa de ley 11.544.

Relacionado con el Convenio N° 1, el 28 de junio de 1930 la OIT aprobó el Convenio N° 30 sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas, que comenzó a regir el 29 de agosto de 1933 y fue ratificado por nuestro país el 14 de marzo de 1950, haciéndose extensiva la limitación de jornada a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales para los empleados de dichas actividades. Este convenio sirvió de base para una reforma a través de la ley 11.544, decreto 10.375/56 del 25-6-56.

Las recomendaciones otorgadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sirven como guías para entender cómo deberían proceder los Estados. Tanto en el Convenio N° 47, como en la Recomendación 116, la OIT entiende



que millones de trabajadores y trabajadoras de todo el mundo, sufren privaciones de las cuales tienen derecho a ser aliviados y consideran también que es importante reducir las horas de trabajo en los empleos de todas clases, y que este método sea aplicado en forma tal “que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores”. Así como también considera oportuno que la disminución de la jornada laboral sea progresiva, y que por supuesto, no reduzca el salario.

En la República Argentina este proceso evolutivo de los llamados derechos sociales, llega a un desarrollo trascendente el 24 de febrero de 1947 cuando el presidente Juan Domingo Perón proclamó, mediante un discurso en el Teatro Colón, el histórico “Decálogo de los derechos de los trabajadores”. Un año después de su asunción a la presidencia, Juan Domingo Perón había anunciado los Derechos del Trabajador que, luego fueron incorporados a la Constitución Nacional de 1949 en su artículo 37.

En aquella oportunidad el entonces presidente de la Nación dijo: “Termino de anunciar la obra más trascendente de nuestras conquistas de orientación social: los Derechos del Trabajador. Hasta ahora la legislación del trabajador argentino había descansado sobre bases y cimientos inestables e indeterminados. Una ley, no creada para constituir su basamento, había ido recibiendo agregado sobre agregado sin alcanzar a estructurar una verdadera legislación social. Hasta nuestros días no se había estabilizado en principios claros, inconvenientes e irrenunciables el derecho que los trabajadores tienen a una mejor vida y a una mejor organización del trabajo y del descanso. Entregamos hoy a los legisladores y a los juristas argentinos las bases sobre las cuales han de construir la futura legislación argentina, para fijar, de una vez por todas, como un jalón imborrable de la justicia, el derecho reconocido por el Estado de los individuos”.

Aquel “Decálogo” es considerado un hito en el largo camino de las conquistas de los trabajadores y consistía en:

1. Derecho al trabajo.
2. Derecho a una redistribución justa.
3. Derecho a la capacitación laboral.
4. Derecho a condiciones dignas de trabajo.
5. Derecho a la preservación de la salud.
6. Derecho al bienestar.
7. Derecho a la seguridad social.
8. Derecho a la protección de su familia.
9. Derecho al mejoramiento económico.
10. Derecho a la defensa de los intereses profesionales.

En nuestro país, al igual que en muchos otros, por mandato constitucional, la jornada de trabajo debe ser limitada. En este sentido el art. 14 bis de nuestra de





la Constitución Nacional, garantiza a los empleados "...condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagas...".

Esta garantía fue incorporada en 1957, implica que estamos ante un derecho de jerarquía constitucional, continúa, así el proceso de la ley 11.544 sobre jornada de trabajo, sancionada el 29-8-29 y promulgada el 12-9-29, donde regía la jornada legal y normal de 8 horas diarias o 48 semanales.

Completando este breviarío normativo, hay que agregar los tratados internacionales, mencionados expresamente en el artículo 75, inc. 22 de la Constitución Nacional reformada en 1994, y que fueron incorporados con jerarquía constitucional.

Tal es el caso de la limitación de la jornada laboral que se encuentra establecida en:

c) La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:

Artículo XVI: "Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Artículo XV. Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.

b) La Declaración Universal de Derechos Humanos... "toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas" ... (art. 24);

c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "los Estados Parte en el presente Pacto, reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos". (artículo 7º, apartado "d").

El Dr. Víctor Sureda Graells en su obra "*Jornada de trabajo y descansos*", afirma con razón que, "...varios institutos componen el concepto de dignificación del trabajo, pero, sin duda alguna, los fundamentales son el salario y la reducción de jornadas a límites razonables, con su consecuente régimen de descansos diarios, semanales y anuales. Ambos deben funcionar de consuno, y tan íntimamente ligados entre sí, que si uno de ellos no siguiera el ritmo del otro, resultaría ilusorio cualquiera de esos beneficios, puesto que nada valdría el goce



*de una retribución justa si el trabajador no tuviere oportunidad de disfrutarla en el ámbito familiar y en su vida de relación, por impedirsele la realización de tareas en jornadas agotadoras que lenta, pero implacablemente fueran anulando su personalidad, convirtiéndolo en un autómata obligado a producir bienes de consumo y dormir el poco tiempo que le quede. Del mismo modo, la conquista de una jornada de trabajo razonable poco significaría si en igual medida no pudiera ser acreedor a un salario justo que permitiera el acceso a todas las expansiones físicas y espirituales a que tiene derecho el ser humano...”.*

En el año 2021, durante el marco de la lucha y “IV Encuentro Mundial de Movimientos Populares, el Papa Francisco consideró la reducción de la jornada laboral como medida necesaria de cara a la pospandemia, consideró que “no puede haber tantas personas agobiadas por el exceso de trabajo y tantas otras agobiadas por la falta de trabajo”.

A esta altura es importante destacar que países latinoamericanos, como Ecuador y Chile ya ratificaron la necesidad de extender la jornada a 40 horas como máximo, mientras que, Colombia y Brasil tienen establecido entre las 42 y 44 horas máximas semanales.

En la actualidad, Argentina se encuentra dentro de los países latinoamericanos con más carga horaria semanal de trabajo.

Sabemos que la sola reducción de las horas de trabajo no permitirá una absorción de los desempleados, sino que esta decisión que, es sólo una contribución para mitigar el esfuerzo de los trabajadores/as, debe hallarse inserta dentro de un conjunto de medidas que estructuren un plan económico, social y cultural sistémico sustentable y que esté direccionado estratégicamente al desarrollo, crecimiento, estabilidad, previsibilidad y bienestar social sostenido.

Pero creemos que reducir el máximo de la jornada laboral, permitirá generar más trabajo, aumentar el consumo, dinamizar la economía, mejorar los salarios y su rentabilidad, además de contribuir a una mayor redistribución de la riqueza en nuestra Patria.

Por todo lo expuesto, es que solicito a mis pares que acompañen con su firma el presente proyecto de ley.

**Monica Litza**