

DIPUTADOS ARGENTINA

2024 - "Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

PROYECTO DE LEY

Régimen de Jornada Laboral Alternativa

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina sancionan con fuerza de Ley ...

Artículo 1º: Créase el régimen optativo de "Jornada Laboral Alternativa" (en adelante "Jo.L.A.") el cual incorpora de manera optativa un régimen de jornada laboral distinto al vigente, permitiendo que cada sector pueda reflejar en el convenio colectivo de trabajo propio de su actividad una o más opciones diferentes de jornadas laborales, teniendo en cuenta las necesidades y características propias del desarrollo de cada actividad.

Artículo 2º: Período experimental: La "Jo.L.A." será implementada inicialmente por un periodo de tres (3) a seis (6) meses, el cual servirá de prueba para el sector que lo aplique, a efectos de poder analizar la conveniencia o no de su aplicabilidad como alternativa a la jornada laboral tradicional. La "Jo.L.A." será optativa y ambas partes integrantes de la relación laboral deben estar de acuerdo, en el marco del procedimiento que la autoridad de aplicación instrumente. Transcurrido el periodo exploratorio de la "Jo.L.A.", se retorna a la jornada laboral de statu quo, salvo que las partes, de mutuo acuerdo, decidan continuar con la "Jo.L.A.".

Artículo 3º: La "Jo.L.A." tendrá una duración máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales las que cada sector en función de las características de la actividad definirá cómo distribuirlas, pudiendo existir jornadas diarias más largas durante menos días de la semana o bien jornadas más cortas durante mas días de la semana.

Artículo 4°: Las entidades que nuclean a cada sector y el empleador que haga uso del período de prueba del régimen "Jo.L.A." deberán comunicar fehacientemente a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que están haciendo uso del régimen "Jo.L.A.", en los términos y condiciones que establezca la reglamentación de la presente norma.

Artículo 5°: Exímase para la vigencia y aplicación de la "Jo.L.A." de observar lo dispuesto en los artículos 1° y 2° de la ley -11.544 jornada de trabajo.

Artículo 6°: Sustitúyase el artículo 168 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

"—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 cuarenta y ocho (48) horas semanales o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado. Igual derecho tendrán quienes hubiesen optado por el régimen de jornada alternativa laboral en cuyo caso deberán haber trabajado cumpliendo el régimen de jornada alternativa laboral al menos diez (10) días hábiles anteriores al feriado. Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes".

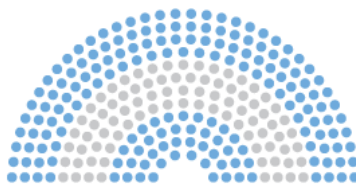
Artículo 7°: Sustitúyase el artículo 196 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

"La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la ley 11.544 y/o por lo dispuesto en el régimen de jornada laboral alternativa".

Artículo 8°: De forma.

Martín Tetaz

Manuel Aguirre – Roxana Reyes – Francisco Monti – Fabio Quetglas – Gerardo Cipolini – Rodrigo De Loredo – Oscar Agost Carreño – Laura Rodríguez Machado.



DIPUTADOS ARGENTINA

2024 - "Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

Consideraciones previas y fundamentos del presente Proyecto de Ley:

En consideración a la variabilidad inherente a las actividades y requisitos laborales de distintas industrias y sectores, se propone la implementación de un enfoque flexible en la regulación de la jornada laboral. Este enfoque permitiría a cada industria o sector definir y establecer su propia jornada laboral, adaptada específicamente a las necesidades y naturaleza de su trabajo.

Esta propuesta se fundamenta en el reconocimiento de que las actividades laborales varían significativamente entre industrias y sectores, lo que implica que una regulación uniforme podría no ser la más adecuada ni eficiente. Por lo tanto, se sugiere que cada industria o sector tenga la autonomía para determinar sus propios horarios laborales, en acuerdo con los representantes de los empleados.

Este enfoque flexible permitiría maximizar la productividad y eficiencia en cada sector, al tiempo que se garantiza el cumplimiento de las normativas laborales y se protege el bienestar de los trabajadores. Además, brindaría la oportunidad de promover prácticas laborales innovadoras y adaptadas a las necesidades específicas de cada industria, fomentando así un entorno laboral más dinámico y competitivo.

La propuesta de permitir que cada industria o sector elija su propia jornada laboral se basa en el principio de adaptabilidad y reconocimiento de la diversidad en el mundo laboral, con el objetivo de promover un desarrollo económico sostenible y equitativo.

Cada sector de la industria, en colaboración con los empleadores, deberá llegar a un acuerdo sobre la jornada laboral que se aplicará, fundamentando esta decisión en las particularidades y requerimientos propios de su actividad laboral.

Este acuerdo entre las partes involucradas deberá ser formalizado y presentado ante el organismo que el Poder Ejecutivo establezca, como instancia reguladora y supervisora, para su validación y registro oficial. Esta medida garantizará que cualquier modificación en la jornada laboral sea realizada de manera responsable y en conformidad con la legislación laboral vigente, protegiendo así los derechos e intereses tanto de los empleadores como de los trabajadores.

La presentación de este acuerdo ante la autoridad competente asegurará la transparencia y la legalidad del proceso, así como la posibilidad de que se realicen las debidas verificaciones y seguimientos para garantizar su cumplimiento efectivo. Además, brindará un mecanismo para resolver posibles disputas o controversias relacionadas con la jornada laboral, asegurando un ambiente laboral justo y equitativo para todas las partes involucradas.

Existen profesiones, sectores y actividades, donde reducir las horas de jornada laboral en vez de aumentar la productividad causaría el efecto contrario, disminuyendo la productividad de los trabajadores y generando costos extras en los empleadores, como el caso de los trabajadores choferes de colectivos, la mera reducción de la jornada diaria implica disminuir la cantidad de vueltas a realizar, lo que genera menor productividad. Entonces, esto conlleva a que cada actividad/profesión sea analizada por separado en función de las características en sí de las mismas. En esta línea de ideas, es que considero que no se puede imponer a las empresas y/o trabajadores jornadas laborales reducidas generalizadas, ya que el impacto que esto podría ocasionar puede implicar pérdidas desmedidas y daños no cuantificados. Es por ello, que resulta interesante que cada sector/convenio, en función de las características de la actividad, puedan explorar opciones de jornadas alternativas.

El presente proyecto de ley pretende promover que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, exploren "Jornadas Laborales Alternativas" en función de las características propia de cada actividad, por lo que debe realizarse por cada convenio colectivo de trabajo. Estas jornadas alternativas pueden ir desde reducción de horas diarias y más días o bien más horas diarias y menos días. Las jornadas alternativas, podrán ser aplicadas a modo de prueba durante seis 6 meses.

Del análisis de legislación comparada encontramos que los países nórdicos han mostrado gran interés por los resultados de las pruebas piloto de la semana laboral de cuatro días. Suecia ha estado experimentando con jornadas laborales de 6 horas, con trabajadores que tienen la oportunidad de mantener su salario completo pese a la reducción del horario. Tras dos años, el experimento terminó. Diseñado para medir el bienestar en un sector al que le estaba costando reclutar suficiente personal para cuidar a ancianos, se contrató a otras enfermeras para cubrir las horas de diferencia. Los investigadores independientes del proyecto también estudiaron a empleados en un hogar de cuidado similar que continuó trabajando días regulares. Según surge del informe se observó que, durante los primeros 18 meses del ensayo, las enfermeras que trabajaron menos horas registraron menos licencia por enfermedad, reportaron mejores condiciones de salud y aumentaron su productividad, organizando un 85% más de actividades para sus pacientes, desde paseos por la naturaleza hasta karaokes. Sin embargo, el proyecto también se enfrentó a duras críticas de aquellos preocupados porque los "costos superaran a los beneficios", motivo por el cual concluyeron no generalizar la prueba sino establecerla como optativa. El experimento sigue siendo "exitoso desde muchos puntos de vista": creando empleos adicionales para 17 enfermeras en la ciudad, reduciendo los costos de cobertura por enfermedad y alimentando debates mundiales sobre la cultura laboral. En esa misma línea de ideas, observamos que muchos países experimentaron que, en ciertas actividades, la semana laboral de cuatro días posee mejoras en la productividad, bienestar de los empleados y fidelización de talento y en otras actividades no mejora la productividad. Dinamarca y Alemania también incursionaron en este tipo de jornadas.

En nuestro país, reviste vital importancia el cuidado de las fuentes de empleo del sector privado. El escenario actual de recesión e inflación del cuál las PYMES y empresas de nuestro país no son ajenas, luego de haber atravesado la pandemia acaecida por el "COVID- 19", lleva a replantearnos normas existentes en pos de una reforma acorde a la situación actual con el afán de ayudar a una de los eslabones más importantes de nuestra economía. Es por ello que consideramos necesario aggiornar y modernizar las normas laborales, pero desde una mirada lógica y no arbitrariamente tomando decisiones que puedan ocasionar que, lamentablemente se quiebren PYMES y empresas o no contraten personal.

Por todo lo expuesto solicitamos a nuestros pares la aprobación del presente proyecto de ley.

Martín Tetaz