

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina,
reunidos en Congreso, ... sancionan con fuerza de ley*

MODIFICACION DEL REGIMEN DE JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 1°: Sustitúyase el artículo 1° de la ley 11.544 –jornada de trabajo– por el siguiente:

Artículo 1° - La duración del trabajo no podrá exceder de seis horas diarias o treinta y seis 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 trabajos en 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 6 horas diarias o 36 semanales para las explotaciones señaladas.

La jornada máxima diaria salubre podrá ser ampliada a siete (7) horas diarias siempre que las tareas se desarrollen exclusivamente entre lunes y viernes.

ARTÍCULO 2°: Sustitúyase el artículo 2° de la ley 11.544 –jornada de trabajo– por el siguiente:

Art. 2° - La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de cinco horas y quince minutos, entendiéndose como tal la comprendida

entre las veintiuna y las seis horas. Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la contaminación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de cuatro y media horas diarias o veintisiete semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de cuatro y media horas.

ARTÍCULO 3°: Sustitúyase el artículo 3° de la ley 11.544 –jornada de trabajo– por el siguiente:

Artículo 3° - En las explotaciones comprendidas en el artículo 1°, 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 horas por día y de treinta y seis, 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 horas por día o de treinta y seis 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 4°: Sustitúyase el artículo 155 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Art. 155°. —Retribución. El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de seis horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de ocho (8) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes.

c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

ARTÍCULO 5°: 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:

Artículo 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 continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

ARTICULO 6°: Sustitúyase el artículo 190 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 190° – No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de cuatro y media horas diarias o veintisiete semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las cinco (5) horas y quince (15) minutos diarios.

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 horas diarias o treinta y seis 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.

ARTICULO 7°: Sustitúyase el artículo 197 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 197°: Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones. Se entiende como jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, cumpla o no tareas, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada los periodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión del empleador, las pausas necesarias en razón de la actividad o función, las que respondan a razones de salubridad, y las dispuestas para alimentación, sin perjuicio de otras que pudieran establecerse en las convenciones colectivas de trabajo o en los contratos individuales. La distribución de las horas de trabajo será determinada por el principal, atendiendo a las modalidades de la explotación, pero ello deberá hacerse siempre de modo que garantice la salud psicofísica y moral de la persona que trabaja.

El empleador deberá hacer conocer los diagramas de horarios mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores. En la diagramación de los horarios deberán observarse las pausas o interrupciones que en cada caso prevean las normas vigentes, y si se adoptase el sistema de ciclos u otras formas similares a que obligue la naturaleza de la actividad o proceso, estarán sujetos a las limitaciones diarias que en forma predeterminada fijen las normas aplicables. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

Queda prohibido referir la duración de trabajo exclusivamente al cumplimiento de la tarea asignada al trabajador o del acto o conjunto de actos a ejecutar.

ARTICULO 8°: Sustitúyase el artículo 198 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 198°. – Reducción de la jornada máxima legal. Efectos. 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. En estos casos la jornada pactada tendrá los mismos efectos que la jornada máxima legal.

ARTICULO 9°: Sustitúyase 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°: La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de cinco horas y quince minutos, 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 cuatro y media horas o veintisiete 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.

ARTICULO 10°: Sustitúyase el artículo 201 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 201° El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias a la jornada máxima y hasta un máximo de 2 horas diarias, 10 horas mensuales o 100 horas anuales, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cien por ciento (100%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del doscientos por ciento (200%) en días sábado después de las 13 horas, domingo y feriados.

El recargo por sobre el salario habitual se duplicará si fueran excedidos los límites máximos dispuestos en el párrafo anterior, sin

perjuicio de las sanciones a que pudiera dar lugar por aplicación del Pacto Federal del Trabajo aprobado por Ley 25.212.

ARTICULO 11°: Sustitúyase el artículo 202 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 202°. Trabajo por equipos. Habrá trabajo por equipos cuando ello fuere indispensable por la naturaleza de la actividad a fin de asegurar la continuidad de la explotación y mediarle previa aprobación de la autoridad administrativa en consulta con la entidad sindical que represente a los trabajadores.

En el trabajo por equipos regirá lo dispuesto por el art. 3 inc. c) de la ley 11.544

El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos.

ARTICULO 12°: Sustitúyase el artículo 203 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 203°. Obligación de prestar servicios en horas suplementarias.

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional por declaración de autoridad competente, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

ARTICULO 13°: Sustitúyase el artículo 204 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 204°: Prohibición de trabajar. Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día domingo, salvo los casos de excepción que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio en la semana siguiente, de goce íntegro y continuado entre las trece (13) horas y las veinticuatro (24) horas del día siguiente.

ARTICULO 14°: Sustitúyase el artículo 207 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 207°: Salarios por días de descanso no gozados. Excepto en la situación prevista en el último párrafo del presente artículo, cuando el trabajador prestare servicio entre las trece (13) horas del día sábado y las veinticuatro (24) horas del día domingo, medie o no autorización, sea por las circunstancias previstas en el artículo 203 o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, el empleador estará obligado a abonar el salario habitual con el cien por ciento (100 %) de recargo siempre que no impliquen exceso de la jornada máxima, y sin perjuicio de su obligación de otorgar franco compensatorio.

El empleador estará obligado a otorgar el franco compensatorio en la semana siguiente, con las modalidades dispuestas en el artículo 204.

Si se omitiere su otorgamiento en tiempo y forma, y sin perjuicio de la sanción que corresponda de conformidad con lo dispuesto por el Pacto Federal del Trabajo aprobado por la Ley 25.212, el trabajador podrá disponer por sí el goce del franco compensatorio omitido a partir de la semana subsiguiente y hasta la extinción del vínculo laboral, previa comunicación formal de ello efectuada con una

anticipación no menor de 2 días a su efectivo goce y con indicación de su extensión en caso de acumulación de francos no gozados.

Si a la extinción del vínculo quedaran subsistentes francos compensatorios pendientes de goce, el trabajador tendrá derecho a percibir los salarios pertinentes con un incremento del ciento por ciento (100 %)

Los trabajadores que sean contratados para trabajar exclusivamente en sábados y domingos percibirán el salario proporcional que corresponda conforme la jornada de trabajo cumplida, según la convención colectiva de trabajo que resulte de aplicación, con más un recargo del veinticinco por ciento (25 %).

ARTICULO 15°: Salarios- Prohibición de reducción salarial. Remuneración por jornada convencional: La reducción de la jornada máxima de trabajo establecida por la presente ley no podrá llevar aparejada reducción o supresión alguna en la remuneración de los trabajadores y trabajadoras. Las remuneraciones fijadas por las convenciones colectivas de trabajo y contratos individuales que se encontrarán referidas a la jornada completa y/o a la jornada máxima, se entenderán referidas a la nueva jornada máxima fijada por la presente ley.

ARTÍCULO 16°: Estatutos Particulares: A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, la jornada máxima diaria y semanal fijada por Estatutos Particulares o por normas reglamentarias quedará reducida en un 25%.

ARTÍCULO 17°: Las convenciones colectivas de trabajo podrán modular la jornada diurna salubre hasta un máximo de ocho (8) horas en tanto la jornada semanal no exceda de cuatro (4) días de trabajo.

ARTÍCULO 18°: Deróguense los artículos 5, 8, 9 y 12 de la Ley 11.544.

ARTÍCULO 19°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Diputada Julia Strada

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto tiene como base el presentado por la diputada Claudia Ormachea (MC) 6044-D-2020.

Introducción

La base motivacional y fundamental que impulsa nuestro proyecto de modificación de la duración de la jornada máxima legal y sus complementos necesarios es la urgencia por mejorar la calidad de vida de nuestros/as trabajadores/as. En este sentido, nuestra propuesta despliega la posibilidad de variar la duración de la jornada laboral como herramienta para la mejor distribución del trabajo existente y, al mismo tiempo, para incrementar la productividad a través de los beneficios que representa, a saber: disminución del ausentismo, disminución de la siniestralidad y disminución de la cantidad de accidentes de trabajo. Esta causa exhibe tres puntos originales de abordaje. En primer lugar, responder a la demanda desde una reducción que no superelas 6 horas diarias o 36 semanales. En segundo lugar, canalizar la necesidad imperiosa de poner en dialogo una petición con décadas de reclamos. Los cuales suceden a la vez que importantísimos eventos históricos totalmente trascendentes e influyentes directos de las condiciones laborales. Y por último, dar espacio a la discusión sobre la desfavorable situación en la que se encuentran los trabajadores argentinos respecto del resto de los países en este aspecto, pero particularmente el retraso que nuestro país

arrastra en cuanto a esta cuestión en el marco regional.

En lo que sigue intentaremos explayarnos y profundizar nuestra propuesta con la finalidad de ampliar su justificación sobre la perspectiva que tomamos. Lo haremos desplegando cuatro puntos que evidencian las motivaciones y las luchas que pretendemos abordar. Primero desarrollaremos los antecedentes históricos que prescriben nuestra búsqueda. La intención es lograr alcanzar la delineación del contexto en el que se inserta nuestro reclamo y la idea que aquí llevamos adelante. Segundo, enmarcar la situación local frente a una polémica discusión de nivel internacional. Tercero, describir los beneficios, tanto a nivel de la distribución del trabajo existente, como también en el plano de la productividad que nuestro planteo presenta. Y cuarto, describir los alcances y modificaciones que este adquiere. Cada uno de los núcleos fundantes que aquí nombramos develan las insuficiencias y carencias que nuestro proyecto intenta cubrir.

Antecedentes

En las primeras discusiones donde el anhelo principal era la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en la conferencia de Berna de 1913, se aprobó lo que se conoció como la “carta de trabajo” con el objetivo de limitar la jornada máxima. Cuestión que terminó derrumbada por el inicio de la guerra un año después. Más tarde, el tratado de paz de Versalles, que da fin a la primera guerra mundial durante el año 1919, adquiere una particular relevancia

en cuanto se incita allí a respetar y ensanchar los derechos de los trabajadores y su tiempo de dedicación como una cuestión de paz mundial. Este documento, a la vez, presta las bases para la definitiva creación de la organización internacional del trabajo y la aprobación del Convenio N° 1 en la Conferencia de Washington durante el mismo año. En esta ocasión se dicta una expresa referencia a la necesidad de adoptar la jornada de ocho horas y 48 horas semanales. Medida que, aún con diferente juego entre el parámetro diario y semanal, Argentina adquiere a su constitución mediante la ley 11.544 durante el mes de agosto del año 1929. A partir de entonces se suscitaron variadas recomendaciones sobre la temática desde de este mismo organismo internacional.

En 1930 se aprobó el convenio 30, según el cual en comercios y oficinas se debería entender como horas de trabajo el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador. Idea que sigue nuestro ordenamiento jurídico y pretendemos fortalecer al plantear una vuelta a la redacción original en la que se aclara: “cumpla o no tareas”. Posteriormente, a través del Convenio OIT nro. 47 en el año 1935, se propone la disminución de la jornada de trabajo a 40 hs. semanales sin que implique rebaja del salario como medida para disminuir los elevados niveles de desempleo y siguiendo la recomendación de la OIT nro. 116 de 1962, s/ Duración del Trabajo, la cual incita a la adopción del principio de reducción profesa de la duración normal del trabajo sin disminución del salario.

Nuestro país, en general, ha seguido la legislación proyectada por la OIT. En atención a lo normado por el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, los contenidos de los diversos convenios ratificados por nuestra nación no pueden ser dejados de lado. Por esto es que creemos oportuna la reapertura del debate sobre la disminución de la jornada y la redistribución del empleo como herramienta para atacar los problemas de desocupación y caída del poder adquisitivo que se desarrollaron en Argentina durante los últimos cinco años.

De igual forma, Mario Ackerman también destaca entre los eventos de más impacto al mundo laboral contemporáneo “La incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo en paridad de derechos y obligaciones con los hombres, lo que provoca que el universo laboral actual no sea comparable al de los tiempos de la aprobación de los

Convenios N° 1 y 30;”. Cuestión que trasciende de manera significativa los roles tradicionales en cuanto al género y a las organizaciones internas de las familias. En ese sentido nuestro proyecto apunta a canalizar las necesidades que la historia del desarrollo causa en la población y, por tanto, en la organización de las sociedades. Es crucial que el mundo laboral incorpore a su articulación todos los cambios, tanto en la vida práctica como en la conceptualización actual, de la realidad que se nos impone. La inclusión de la mujer a niveles más igualitarios de derechos y obligaciones repercute profundamente en los horizontes del orden social que afecta, y también, a la

redistribución tanto de los derechos como de las responsabilidades de los hogares.

Situación argentina

Partimos de la premisa que el derecho del trabajo no crea trabajo, pero el derecho del trabajo con la modulación de la jornada permite su redistribución. La reducción de jornadas sin reducción de salarios, manteniendo los niveles salariales porque ya los salarios en la Argentina perdieron, en el período 2016/2019 según las mediciones INDEC o el INDEC de la Cámara de Diputados, entre un 26,4 y un 31,4% del poder adquisitivo.

Por un lado el Índice de desempleo en la Argentina fue aumentando durante el periodo marcado:

2do trim/2015: 6,6%

2do trim/2016: 9,3%

2do trim/2017: 8,7%

2do trim/2018: 9,6%

2do trim/2019: 10,6%

2do trim/2020: 13.1

Por el otro, entre 2016/2018 la pérdida del poder adquisitivo del salario fue de un 17% según el INDEC, de un 212% según el Instituto de Trabajo y Economía de la Fundación Germán Abdala; y de un 23.5% según el IPC Congreso. Si a

eso se le suma lo sucedido en el año 2019, según el INDEC fue de un 8,4%, que arrojó en el periodo 2016/2019 un 25.4%, un 29,6% según el ITE; y un 31.9% según el IPC Congreso, y a eso faltaría aún agregarle lo que ocurrirá después de atravesar el año 2020. Es cierto que la reducción de la jornada de trabajo máxima legal en un 25% no alcanza a restablecer los salarios vigentes al año 2015, pero también es innegable que se presenta como una medida que pretende tanto un acto de justicia distributiva, como una mayor equidad socio-económica. Cuestiones que no implican un incremento en los costos para las empresas si comparamos con el costo al año 2015, ni involucran una devolución de lo que acumularon en dicho periodo con la regresiva distribución operada. Desde una perspectiva macroeconómica, entendemos que la reducción de la jornada de trabajo ayuda a combatir el problema de desempleo a través de lo que se conoce como redistribución del trabajo.

Beneficios

El agotamiento tanto psíquico como físico produce aumentos de los riesgos de accidentes. Esto se debe a que la calidad del trabajo y la capacidad de producción tienden a disminuir con el paso de las horas. Está comprobado que la reducción de la jornada disminuye el ausentismo e incrementa la productividad. La OIT lo señaló

recientemente en el documento “Presentación de la OIT sobre tiempo de trabajo para la Mesa Técnica sobre Legislación Laboral, Calidad de Vida,

del Gobierno de Chile". Por eso es que la disminución de la jornada de trabajo que proponemos responde a la necesidad del trabajador de contar con un tiempo de descanso.

Del mismo modo, buscamos fortalecer el DESCANSO HEBDOMADARIO ya sea en la prohibición de trabajar, como también estableciendo una nueva redacción que permite reforzar los derechos de los trabajadores frente a salarios por días de descanso no gozados. La propuesta pretende Incorporar un límite a las horas extras, permitiendo en caso de superación de las mismas, un incremento tanto en los días comunes como fines de semana. Igualmente, se mantiene la facultad del empleador para distribuir las horas de trabajo pero se establecemos que deberá garantizarse la salud psicofísica y moral de la persona que trabaja.

Otra de las cuestiones que nuestro texto pretende aclarar es sobre la confusa situación en cuanto si el trabajador se encuentra o no a disposición del empleador en ciertas pausas derivadas del tiempo destinado a los refrigerios, almuerzo, etc. En nuestra propuesta contemplamos la idea y proponemos que en la diagramación de la jornada deben observarse las pausas o interrupciones dentro de la jornada. Una disposición que responde a nuestra principal motivación antes mencionada: mejorar la calidad de vida de los/as trabajadores/as.

Propuesta

El proyecto que presentamos ansía abarcar una modificación de las leyes 11.544 y 20.744 y tiene la intención de reflejar en él una disminución del límite semanal que no

supere las 36 horas semanales y su proporcional correspondiente a la jornada nocturna e insalubre. Como también su adecuación al trabajo de menores, a las condiciones para percibir el salario, la retribución en el periodo de vacaciones y el resto de los complementos que la ley abarca.

La iniciativa también plantea una nueva normativa frente a lo que entendemos un mecanismo de flexibilización de los límites impuestos a la jornada máxima legal, conocidos como trabajo por equipos. Este sistema permite que se fije la jornada basada en promedios durante un determinado periodo. Lo que buscamos es la incorporación de la previa autorización de la autoridad administrativa en consulta a la entidad sindical correspondiente.

Tampoco escapa a nuestro estudio la problemática sobre las horas extras, el descanso hebdomadario y el trabajo durante el fin de semana. Con respecto a las primeras, se busca a través de la modificación poner en debate la normativa que regula la obligación que el trabajador tiene de prestarlas. Para esto, entendemos que se deben reforzar las excepciones que obligan a cumplir este punto a fin de que en ciertas circunstancias deban ser declaradas por la autoridad competente.

También planteamos la derogación de los artículos referidos a la ley 11.544 que obedece a una adecuación de técnica legislativa tanto para las

desactualizadas multas, la incorporación al Código civil y su autoridad de aplicación.

Más aún, concebimos que Los denominados estatutos profesionales, que si bien establecen generalmente un límite menor, son una fuente de derecho para disminuir la jornada de trabajo. Por eso, proponemos una reducción porcentual que vaya en concordancia con la disminución del resto de las jornadas.

En definitiva, lo que intentamos desde nuestra postura es que la extensión de la jornada laboral y sus complementos necesarios sean asumidos como un instrumento más en la lucha por la justicia social, la igualdad, la inclusión, el crecimiento económico, las posibilidades laborales y el respeto por las libertades personales.

“En este contexto, la cuestión del tiempo de trabajo se ha convertido en un elementoclave del Programa de Trabajo Decente de la OIT, en el marco más amplio de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en particular del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.” (OIT, 2017).

Por lo expuesto, solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto de Ley.

Diputada Julia Strada