

PROYECTO DE LEY UNIFICADO - MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN 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:

Artículo 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 registrá 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 5° de la ley 11.544 –jornada de trabajo– por el siguiente:

Artículo 5° - Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital, entendido como

la limitación de la disponibilidad de la persona trabajadora en horarios que excedan la jornada laboral a través de dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, a fin de garantizar el pleno ejercicio de su tiempo de descanso, así como el goce de las licencias previstas por la ley, no pudiendo ser sancionadas por hacer uso de este derecho, ni premiadas por no hacerlo. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral, salvo razones de urgencia previamente determinadas.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán al tipo de actividad y la naturaleza de la relación laboral, debiendo establecerse dichas condiciones por la vía de la negociación colectiva. El empleador deberá elaborar una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas quienes ocupen puestos directivos, en la que definirá pautas y acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que eviten el riesgo de fatiga informática.

ARTÍCULO 5°: 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:

Artículo 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 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:

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.

ARTÍCULO 7°: 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 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 8°: 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. —

ARTÍCULO 9°: 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.

ARTÍCULO 10°: 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.

ARTÍCULO 11°: 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 del 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.

ARTÍCULO 12°: 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 mediar 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.

ARTÍCULO 13°: 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.¶

ARTÍCULO 14°: 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."

ARTÍCULO 15°: 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 %).

ARTÍCULO 16°: *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 17°: *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 18°: 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 19°: Deróguense los artículos 8, 9 y 12 de la Ley 11.544.

ARTÍCULO 20°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sergio Omar Palazzo

Carlos Cisneros

Hugo Yasky

Vanesa Raquel Siley

Mónica Litza

Eduardo Félix Valdés

Guillermo Snopek

Mario Manrique

Jose Gómez

Pablo Carro

Daniel Arroyo

Julia Strada

Juan Marino

Blanca Inés Osuna

Carolina Yutrovic

Fundamentos.

Señor Presidente:

El proyecto que traemos a consideración de esta H. Cámara es el producto del logro del consenso al que hemos arribado varios diputados y diputadas de la Nación que oportunamente hemos presentado proyectos dirigidos a reducir la jornada máxima de trabajo en nuestro país, y a abordar otros aspectos referidos a la jornada de trabajo.

Es la resultante de la convicción que nos anima acerca de que a más de 100 años de ser consagrada a nivel internacional, en el Convenio OIT nro. 1, la jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias y 48 horas semanales, y a más de 90 años de que en nuestro país fuera estipulada una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales a través de la Ley 11.544, es hora que nuestro país empiece a transitar el camino hacia su reducción sin afectación de los niveles salariales, en aras de propender a una mejora en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, además de otros beneficios que arroja tal decisión, tanto en la vida familiar como en la organización social y empresarial.

Hemos arribado a esta síntesis en base a los textos y el espíritu de proyectos que cada uno de nosotros y nosotras hemos presentado y cuentan con estado parlamentario, a saber: Exptes 0658-D-2023 encabezado por el Dip.Nac. Eduardo Valdés; 2133-D-2023 encabezado por la Dip. Nac. Mónica Litza; 0750-D-2024 y 0751-D-2024 encabezados por el Dip. Nac. Hugo Yasky; 1368-D-2024 encabezado por la Dip. Nac. Vanesa Siley; 1499-D-2024 encabezado por el Dip. Nac. Sergio Palazzo y por el Dip. Nac. Carlos Cisneros; 2595-D-2024 encabezado por la Dip. Nac. Julia Strada; y 2873-D-2024 encabezado por el Dip. Nac. Guillermo Snopec con consideración de antecedentes de proyectos presentados sobre la materia de los Dip. Nac. (m.c.) Claudia Ormachea (Expte- 6044-D-2020) y Héctor Recalde (Expte. 6404-D-2017 y 0601-D-2017).

Citamos expresamente los datos identificatorios de cada uno de los expedientes bajo los cuales ingresaron cada uno de los proyectos de ley que se subsumen en este texto unificado, no solo por resguardar las "autorías" que a cada quien corresponde sobre algún aspecto de este resultado final, sino, principalmente, porque en los fundamentos de cada uno de ellos puede recabarse acerca de las razones que nos llevan a sostener, afirmar y proponer, la reducción de la jornada máxima legal en los términos que surgen del

texto adjunto, como una forma de lograr una mejora en las condiciones de vida, además de las condiciones de trabajo, de cada uno de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

Por las razones expuestas, y las que resultan de los fundamentos de cada uno de los proyectos en los que el presente abrevia, solicitamos el acompañamiento de los Sres. y Sras. Diputados y Diputadas Nacionales, para convertir este anhelo en derecho efectivo.

Sergio Omar Palazzo

Carlos Cisneros

Hugo Yasky

Vanesa Raquel Siley

Mónica Litza

Eduardo Félix Valdés

Guillermo Snopek

Mario Manrique

Jose Gómez

Pablo Carro

Daniel Arroyo

Julia Strada

Juan Marino

Blanca Inés Osuna

Carolina Yutrovic