

**VERSION PRELIMINAR
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION
UNA VEZ CONFRONTADO
CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL**

(S-1920/2022)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

ARTICULO 1°- Modifíquese el artículo 1° de ley 11.544 que regula la jornada de trabajo, que quedará redactado de la siguiente manera:

"La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho 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 trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni 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 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas. Entre el cese de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente quedará prohibido el envío de directivas, consignas y solicitudes de actividades adicionales por medios tales como correos electrónicos, mensajes u otras herramientas tecnológicas."

ARTÍCULO 2°- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Anabel Fernández Sagasti

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

La legislación argentina define a la jornada 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" Agrega que "Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con excepción de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador" Artículo N°197 de la ley de contrato de trabajo.

La norma establece la uniformidad de la extensión de la jornada de trabajo en toda la nación y que se regirá por la Ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el título respectivo se modifiquen o aclaren (LCT, artículo 196) La ley mencionada fijó la extensión de la jornada máxima legal en ocho horas

diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena, en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro (Ley 11544, artículo 1°) Hay topes específicos para la jornada nocturna, de siete horas diarias (LCT, artículo 200, Ley 11544, artículo 2°) y para la jornada en tareas o condiciones insalubres, de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales (LCT, artículo 200, Ley 11544, artículo 2°)

La norma ha previsto que "por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas" (LCT, artículo 200)

Una modalidad contractual incorporada a nuestra legislación es el contrato de trabajo a tiempo parcial. La Ley define al contrato de trabajo a tiempo parcial como aquel en virtud del cual del trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad" La norma agrega que "En ese caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo" (LCT, artículo 92 ter, texto s/ Ley 26474) La legislación sobre jornada laboral nada ha dicho sobre la situación que atravesamos en la actualidad, signada por el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Sin duda alguna que las denominadas nuevas tecnologías se han incorporado y están cambiando con fuerza al mundo laboral.

Hoy en el mundo son millones los/las trabajadores que trabajan a distancia y ejecutan sus labores desde un escritorio en su hogar, desde un parque o desde un café en el centro de las ciudades. Pueden enviar sus trabajos por correo electrónico desde cualquier parte del mundo y realizar reuniones o teleconferencias con personas que se encuentran a cientos de kilómetros del lugar en que ellos se encuentran.

No obstante todo lo positivo que puedan ser consideradas las incorporaciones de las nuevas tecnologías y sus aportes para un trabajo más rápido e inmediato, estas también han mostrado una contraparte que no puede ser soslayada e ignorada, esto es que las nuevas tecnologías en la mayoría de los casos han atado al trabajador aún más a su puesto de trabajo. Por otro lado y lo que se torna alarmante es que han flexibilizado aún más las condiciones laborales de los y las trabajadoras.

En numerosos países las encuestas hablan de entre una hora y una hora y media de trabajo de más gratis para la empresa. Se está produciendo un reforzamiento de las relaciones de poder y se están regalando horas a la empresa. Están cambiando las relaciones

laborales no necesariamente de la manera más adecuada. Hay estrategias pensadas para seducir a las y los trabajadores para que hagan mucho más por la empresa.

La utilización de equipos informáticos de que está dotado la/el trabajador fuera del horario de trabajo, puede producir, en ocasiones, una sobrecarga de información y comunicación, dañina para su vida privada: las/los trabajadores que se conectan a distancia, a cualquier hora de cualquier día, con el riesgo evidente de incumplir los tiempos de descanso diarios o semanales, lo que afecta de lleno la protección de sus salud, recreación y lazos afectivos. Esto además produce estrés, sentimiento de cansancio y vacía de contenido lo relativo a los riesgos psicosociales.

Conscientes de esta nueva realidad en el mundo laboral algunas empresas, como la alemana Volkswagen en 2011, anunció que sus servidores dejarían de enviar correos electrónicos 30 minutos después del final de los turnos de los empleados y que recién volverían a empezar media hora antes de que la persona volviera a trabajar. Como una forma de incentivar a que otras empresas también lo hicieran, el Ministerio del Trabajo de Alemania imitó la decisión de la empresa y la aplicó en su propia organización.

Sin embargo, tal vez el principal hito en esta nueva tendencia en el mundo laboral europeo lo marcó el acuerdo de sector firmado en abril de 2014 entre dos grandes patronales de empresas de tecnología francesas, Syntec y Cinov 39 y dos grandes centrales sindicales de ese país, la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CDFT) y la Confederación Francesa de Cuadros Directivos (CFE_CGC). En lo medular el acuerdo señalaba que las y los trabajadores deberán apagar el móvil y el ordenador del trabajo durante once horas y, por tanto, tendrán el derecho de ignorar los correos electrónicos de trabajo que se envíen fuera de horas de oficina. Por su parte, las empresas tendrían la obligación de asegurar que esta ar.

La idea propuesta en el presente proyecto, es que se respete la jornada laboral y que una vez finalizada, el empleador no imparta directivas por distintos medios electrónicos y de esta manera, se respete el horario de trabajo y al derecho del trabajador para realizar su vida.

A su vez, creemos que es necesario que entre los contenidos de las negociaciones colectivas se acuerden y establezcan normas relativas con respecto a este tema en la empresa en que se está realizando esta negociación.

Por último, cabe destacar que esta iniciativa reconoce como antecedente el Proyecto de Ley de mi autoría registrado con el número de expediente S-1319/20.

Por las ideas y fundamentos anteriormente expuestos, los y las abajo firmantes venimos en presentar el siguiente proyecto de ley.

Anabel Fernández Sagasti