

A CASI CIEN AÑOS DE LA SANCIÓN DE NUESTRA LEY DE JORNADA, OTRA VEZ SE DEJA PASAR UNA OPORTUNIDAD HISTÓRICA

AGUSTINA BERGONZELLI¹

RESUMEN:

El pasado de 8 Julio se publicó en el boletín oficial la ley 27.742 denominada Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos (“Ley de bases”), que reformó de forma significativa la ley de contrato de trabajo, pero no modificó el régimen de jornada, dejando pasar una vez más una oportunidad histórica.

En efecto, a casi un siglo de la sanción de ley 11.544, Argentina continua con el mismo régimen legal de jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales, siendo el país de la región con la mayor carga horaria.

I. Sobre el régimen de jornada argentino.

La ley N° 11.544, fue sancionada en el año 1929 y si bien sufrió algunas reformas a lo largo de sus casi 100 años de vigencia nunca se alteró la extensión máxima de la jornada allí regulada.

En su artículo primero se establece que la jornada no podrá exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Cabe destacar que esta norma se aplica tanto a la ciudad de Buenos Aires como a las provincias por las facultades que estas le delegaron al congreso de la nación, conforme lo previsto por el artículo 75 inciso 12 de la Constitución Nacional.

Lo expuesto además fue ratificado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación quien declaró inconstitucional la ley 9497 dictada por la provincia de Santa Fe que limitaba la jornada laboral de 48 a 44 horas semanales.²

¹ Abogada Diploma de Honor (UBA). Conciliadora Laboral. Maestranda Derecho del Trabajo (UBA). Coordinadora Adjunta de la Comisión de los Derechos de la Mujer del CPACF.

² Fabrica Argentina de Calderas S.R.L c/ Provincia de Santa Fe s/ Declaración de Inconstitucionalidad. CSJN. 1986.

II. Breve reseña derecho internacional del trabajo sobre jornada.

El primer convenio celebrado por la OIT fue confeccionado en el año 1919 y reguló las limitaciones a la jornada de trabajo. Dicha norma internacional fue aprobada por nuestro país en el año 1933 bajo la Ley 11.726 y en un principio se encargó de reglamentar la extensión de la jornada aplicable a las industrias.

En el año 1929 la OIT adoptó el Convenio 30 el cual regulaba las horas de trabajo en el comercio y oficinas, normativa que posteriormente fue aprobada por el país mediante la ley 13.560 del año 1949.

Los citados convenios limitaban las horas de trabajo a ocho por día y 48 por semana, régimen que fuera adoptado por nuestro país por la ley 11.544.

Sin perjuicio de que esos instrumentos fueron ratificados por nuestro país, el Convenio 47 (adoptado en 1935) que **solicita a los estados parte que se declaren a favor del principio de reducir la jornada semanal a 40 horas** siempre que ello no implique una disminución en el nivel de vida de las personas que trabajan, aún se encuentra pendiente de ratificación por parte de Argentina.

Países como Australia, Rusia, Suecia y Ucrania, son algunos de los que sí han ratificado este convenio.

El artículo 4 de la recomendación 166 del Convenio 47 establece: ***“La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la presente Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.”***

Dentro de los convenios de OIT sobre jornada, tampoco debemos dejar de mencionar el **número 156** que trata sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), ratificado por la ley 23.451 y establece que con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que se desempeñen o deseen desempeñarse en un empleo ejerzan

su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

III. Algunos proyectos legislativos actuales sobre reducción de jornada.

Hoy en día existen en ambas cámaras legislativas proyectos con estado parlamentario sobre la reducción de jornada, así como sobre el derecho en la desconexión en las licencias y fuera de la jornada laboral, mencionare brevemente tres de ellos:

**a) Proyecto de Ley. Iniciado en Cámara de Diputados. 3588-D-2024.
Publicado en: Trámite Parlamentario N° 87. Fecha: 03/07/2024**

Jornada de trabajo Ley 11.544 y Contrato de Trabajo Ley 20.744. Modificaciones sobre Reducción de Jornada Laboral Máxima. Diputados Palazzo Sergio Omar, Yasky Hugo, Siley Vanesa, entre otros.

Modifica el artículo 1 de la Ley 11.544, proponiendo un régimen en donde la duración del trabajo no pueda exceder las 6 horas diarias o 36 semanales, con la posibilidad de que la jornada diaria salubre de lunes a viernes puede ser ampliada por 7 horas diarias.

**b) Proyecto de Ley. Iniciado en Cámara de Diputados. EX 2873-D-2024
Publicado en: Trámite Parlamentario N° 69 Fecha: 04/06/2024**

Jornada de Trabajo. Ley 11.544 y Contrato de Trabajo Ley 20744. Modificaciones sobre la Duración de la Jornada Laboral. Diputado Snopek Guillermo.

Plantea también una jornada de trabajo que no pueda exceder las 6 horas diarias o 36 semanales.

**c) Proyecto de Ley. Iniciado en Cámara de Diputados. EX: 1723-D-2024.
Publicado en: Trámite Parlamentario N° 39 Fecha: 22/04/2024**

Jornada de Trabajo. Ley 11.544. Modificaciones sobre Horas Diarias y Semanales de Trabajo. Modificaciones de las Leyes 26.844 y 26.727. Diputados Del Caño Nicolas, Bregman Myriam, entre otros.

En su artículo 1 propone sustituir el artículo 1 de la ley 11.544 y que la duración del trabajo no pueda exceder las 6 horas diarias y 30 semanales.

IV. Algunos estudios científicos y datos objetivos sobre el tema.

Según datos de la OIT, más de la mitad de los países del mundo tienen una jornada semanal con un máximo legal de 40 horas o menor ³, mientras que un 25% cuenta con jornadas semanales con un máximo legal de entre 41 y 46 horas.⁴

Inclusive, algunos países vecinos como Chile, que en abril del 2023 redujo la Jornada laboral de 45 a 40 horas semanales.⁵ Es decir, son minoritarios aquellos países que mantienen jornadas semanales con un máximo legal superior a las 46 horas entre los que lamentablemente se encuentra Argentina.

Un estudio confeccionado por la *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* presentado en el año 2014 en Japón analizó el vínculo entre largas horas de trabajo (tomó como parámetro una jornada superior a las 40 horas semanales) y la salud. Sus conclusiones arrojaron que las largas horas de trabajo están directamente relacionadas con la **depresión, ansiedad, dificultades para descansar y enfermedades cardíacas**.⁶

Para la Organización Mundial de la Salud (“OMS”): *“Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el **horario del trabajo**, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas.”*⁷

³ https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_724382/lang-es/index.htm

Países tales como Francia, Ecuador, Australia, Bélgica, Dinamarca, Países Bajos, Austria, Canadá, República Checa, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Corea del Sur, Letonia, Luxemburgo, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia y Estados Unidos, entre otros.

⁴ Brasil, El Salvador, Honduras, República Dominicana, Israel, Suiza y Turquía son algunos ejemplos.

⁵ <https://www.pagina12.com.ar/539684-chile-reduce-su-jornada-laboral>

⁶ https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3388&fullText=1#box-fullText

⁷ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

El Proyecto de estrategia mundial de la OMS sobre salud, medio ambiente y cambio climático y el Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030 de la OMS ponen de relieve los principios, los objetivos y las estrategias de implementación relevantes para permitir una buena salud mental en el lugar de trabajo.

V. Los deberes de cuidado en el olvido.

Parece una quimera hablar en estos tiempos del proyecto de “*Licencias y asignaciones parentales igualitarias*”, impulsado por el ex ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad que había obtenido en agosto de 2023 dictamen de comisión en la Cámara de Diputados.⁸

Dicho proyecto, entre otras cosas, preveía que la licencia por razones de maternidad se amplíe a 126 días para personas gestantes; y de 2 a 45 días para personas no gestantes. Además, proponía crear nuevas licencias como las destinadas a adoptantes y una asignación parental para monotributistas o autónomos, entre otras modificaciones.

En el mismo orden de ideas, continúo sosteniendo que lograr una reducción del régimen legal de jornada en la Argentina podría contribuir favorablemente a una distribución más igualitaria de las tareas de cuidado.

La Ley de Bases no modificó la licencia de las personas no gestantes, que continúa siendo de dos días, tampoco introdujo cambios en el régimen legal de jornada, por lo que continua con el paradigma anteriormente descrito. En relación con la **licencia por maternidad** solo permite reducirla en un periodo no menor a 10 días antes de la fecha probable de parto y admite que el resto se acumule al período de descanso posterior; poniendo así en peligro no solo la salud de la persona que trabaja gestante, sino también de la criatura por nacer.

VI. Conclusiones y reflexión.

⁸ <https://www.argentina.gob.ar/noticias/obtuvo-dictamen-la-ampliacion-de-las-licencias-familiares-en-la-camara-de-diputados>

A modo de conclusión resulta una fantasía en estos tiempos tan sombríos para el derecho del trabajo en la Argentina hablar sobre reducción de jornada o deberes de cuidado compartidos.

Sin perjuicio de ello humildemente considero que no debe dejarse de lado espacios como este para expresar ideas y reflexionar.

Argentina es de los países con mayor jornada legal, con un régimen que viene desde hace casi cien años sin modificaciones tangibles en lo que respecta a su reducción, lo que nos lleva a reflexionar sobre: **¿Cuál es el derecho de trabajo que queremos?**

Queremos una legislación que recorte derechos a las personas que trabajan con normas obsoletas en materia de jornada, lejos de las recomendaciones internacionales o queremos una normativa que proteja efectivamente a las personas, se adapte a los tiempos que vivimos y reduzca la jornada de manera tal que los trabajadores y trabajadoras tengan más tiempo y puedan repartirse de forma más equitativa los deberes de cuidado.

Lamentablemente parece que una vez más nuestro país va en un sentido contrario o por lo menos eso se puede inferir de las modificaciones que trajo la ley de bases, la cual reformó en gran parte varios institutos del derecho laboral, pero soslayó por lo menos discutir el régimen de jornada.

Por último, creo que nos debemos preguntar **sí las personas trabajamos para vivir o vivimos para trabajar.** Con las estadísticas señaladas en estas líneas en las que varios estudios demuestran el perjuicio que acarrea para la salud de las personas que trabajan las jornadas extensas, habría que pensar **cuál es la vida y el mundo del trabajo que queremos.**