

TELETRABAJO: CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y VIDA PRIVADA.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN Y OTROS CONFLICTOS DERIVADOS

SILVANA ANAHÍ MILLAN

“Nuestro tiempo en parte nos lo roban, en parte nos lo quitan y el que nos queda lo perdemos sin darnos cuenta” Séneca

1. Introducción.

A lo largo de la historia, el tiempo de trabajo ha sufrido profundas modificaciones propias de cada etapa histórica. La primera demanda del movimiento obrero organizado ha sido la limitación y regulación de la jornada laboral. En el año 1810 Robert Owen presentó las 10 horas en la jornada laboral en sus fábricas de New Lanark, Escocia. Por aquel entonces, trabajar 10 horas diarias era considerado un privilegio. Owen, más adelante implementó la jornada laboral de 8 horas. En 1847 la primera ley laboral tuvo por fin limitar la jornada de trabajo a 10 horas para mujeres y niños en Inglaterra. En 1848, los trabajadores franceses ganaron la jornada laboral de 12 horas. Algunos antecedentes sobre la limitación de la jornada se encuentran en las conferencias de Berlín de 1890, las de Berna de 1905/1906 y más tarde con la creación de la Organización Internacional del Trabajo que se desarrolla en otro acápite.

Las diversas realidades sociales, culturales y económicas ponen en discusión la organización y el uso del tiempo en la vida de las personas. Sin embargo la esencia de la regulación de la jornada es política pues es allí donde “...se dirime el conflicto estructural de la relación de trabajo y poder del empleador¹²”...

¹ CV. Abogada, UBA. Mediadora, MJDDHHN. Especialista en Docencia Universitaria, UNDMP. Especialista en Derecho Ambiental, Universidad Castilla la Mancha. Especialista en Métodos Alternativos de Resolución de Disputas, UBA. Especialista en Metodologías y Didácticas aplicadas a la Educación a Distancia, Universita Guglielmo Marconi, Roma Italia. Docente Universitaria e Investigadora de UNTREF. Universidad FASTA y Universidad Atlántida Argentina. Diplomada en Teletrabajo y Transformación Digital. Colaboradora frecuente de Editorial Errepar- Erreius. Maestranda de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales.

Siendo la Jornada Laboral uno de los institutos esenciales del Derecho del Trabajo resulta necesario abordar la evolución de la misma a fin de analizar la ordenación del tiempo de trabajo, en adelante (OTT³) en función de las distintas actividades planteando la temática desde un enfoque interdisciplinario haciendo hincapié en lo jurídico, lo psicopatológico⁴ y en el campo de la Resolución Apropiaada de Conflictos⁵ (RAC)

2. Cambio: ¿Creciente o Paradigmático?

De los debates que generan los distintos proyectos de reducción de la jornada laboral se observan las distintas posiciones que enfrentan a los empresarios con los autores de los distintos anteproyectos. Desde la teoría del conflicto puede afirmarse que las organizaciones se resisten al cambio ya que ello implica salir de la zona de confort. Cada parte de la relación laboral se atrinchera en sus posturas perdiendo de vista los intereses comunes a considerar.

Robbins refiere como fuentes de la resistencia a: la inercia estructural, enfoque limitado al cambio, inercia de grupo, amenaza a la experiencia, a las relaciones establecidas de poder y a las distribuciones establecidas de los recursos.

Conflicto y cambio son inseparables. El cambio tiene dos dimensiones, su proceso y las consecuencias que acarrea el mismo.

La resistencia al cambio puede ser fuente de un conflicto funcional. Los conflictos son funcionales o constructivos cuando:

- Hacen aparentes problemas que no habíamos visto.
- Ayudan a tomar decisiones con más cuidado.

² Arocco, G y Troya, M. "Tiempo de trabajo y negociación colectiva: dinámica de poder en el sistema de relaciones laborales". Derecho del Trabajo. Jornada de Trabajo. MJDDHHN. Infojus. Pág. 77

³ Conforme la Organización Internacional del Trabajo (OIT): el concepto refleja la organización y planificación de períodos de trabajo durante un tiempo de referencia específico, como un día, una semana, un mes, un año o incluso más tiempo.

⁴ Psicopatología Laboral: Disciplina que estudia las alteraciones psicológicas derivadas de la actividad laboral.

⁵ Se entiende por RAC el conjunto de mecanismos/procesos para resolver conflictos sean Autocompositivos o Heterocompositivos.

- Aumentan la información necesaria para tomar decisiones.
- Dan espacio a la creatividad e innovación.

Por ejemplo, la resistencia a un plan de jornada flexible o la utilización de un banco de horas puede estimular un debate o discusión experta sobre las ventajas que genera el cambio y dar como resultado una mejor decisión que satisfaga a trabajadores y empleadores. Es importante resaltar que las discusiones productivas convergen en una conclusión o curso de acción⁶.

Desde otra perspectiva, la resistencia al cambio puede dificultar la adaptación y progreso. La misma puede ser abierta, implícita, inmediata o diferida. Según Robbins, (2013) la más simple de tratar es la resistencia abierta, por ejemplo, ante un cambio de jornada, los trabajadores responden con quejas o medidas de acción directa. Más, cuando la resistencia es implícita o diferida sus efectos suelen ser más sutiles: pérdida de lealtad en la organización, falta de motivación a trabajar de manera eficiente, aumento en el ausentismo debido a “enfermedad” y por ello es más complejo de abordar.

La resistencia, desde las personas humanas suelen sostenerse en:

- a. Hábitos adquiridos, es lo se conoce como transparencia, acciones recurrentes, cosas automáticas, como escribir en la PC, ingresar al mismo horario todos los días. Y una modificación producto del cambio de jornada laboral produce el **quiebre**⁷.
- b. Seguridad: Los trabajadores con necesidad de seguridad se resisten a los cambios pues sienten amenazada la fuente de trabajo.
- c. Factores económicos: temor a ver disminuido el ingreso dado que el salario está relacionado directamente con la jornada laboral.
- d. Temor a lo desconocido: Los empleados sienten aversión por la incertidumbre desarrollando actitudes negativas por no comprender la situación. Por ejemplo aplicar la modalidad del banco de horas.
- e. Procesamiento Selectivo de la Información: Definimos el conflicto como una diferencia percibida de intereses pues los mismos se originan por

⁶ Senge, P. “La Quinta Disciplina”.

⁷ Para ampliar el tema sobre quiebre y transparencia leer Viveros, José. Liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflictos. 2003.

las distintas percepciones de las personas involucradas. Cuando el trabajador moldea su mundo de un modo particular se resiste a cambiar.

En el Sistema de Relaciones Laborales hay tres maneras de afrontar los conflictos: Por **poder**, por **derecho** y por **intereses**. Una organización saludable debe priorizar los intereses, luego el derecho y por último resolver por poder.

Por ejemplo, en el caso de la reducción de la jornada laboral se resuelve por **consenso** o **intereses** cuando se abreva de la resolución apropiada de disputas, entendiendo por ello un conjunto de procedimientos que permiten gestionar el conflicto sin recurrir a la fuerza ni a los estrados judiciales. Se trata de mecanismos autocompositivos donde las partes toman sus propias decisiones en base a la negociación -sea directa o asistida-, la mediación y el diálogo bipartito o tripartito según la cuestión a tratar. Resolverán por **derecho** cuando se aplica la conciliación judicial/administrativa, el arbitraje, el juicio, es decir aplicando procedimientos heterocompositivos donde la solución es dada por un tercero neutral e imparcial y por **poder** con medidas de acción directa como la huelga o el lock out.

La organización, si ha llegado a consenso debe decidir de qué manera aplicará el cambio. En principio puede decirse que se tratará de un cambio planeado orientado a mejorar la capacidad organizacional para adaptarse al mismo logrando modificar el comportamiento de sus miembros. Conforme Acland hay cuatro tipos de cambio: parcial, creciente, pendular y paradigmático.

Cambio Parcial: No lo cambia todo, pero para una persona el cambio puede ser superficial y para otra un cambio fundamental.

Cambio Creciente: Se trata de un cambio progresivo, permite que se vayan acostumbrando a las nuevas condiciones laborales.

Cambio Pendular: Es temporal y casi no es cambio. Por ejemplo, reduzco la jornada laboral por problemas energéticos más cuando ello es resuelto se deja sin efecto.

Cambio Paradigmático: Implica la modificación de sistemas completos lo que a su vez hace cambiar todo lo demás. Por ejemplo, el corona virus ha modificado

en varios sectores la forma de trabajar presencialmente por el trabajo forzoso remoto.

Para lograr un acuerdo en la reducción de la jornada laboral que beneficie a los trabajadores, familias y la sociedad en general como a los empresarios es conveniente realizar cambios crecientes, graduales, progresivos para lograr a mediano plazo el cambio paradigmático. Es necesario hacer un diagnóstico preciso considerando el para qué y el porqué de la reducción de la jornada laboral en cada actividad u organización.

3. Jornada Laboral en el Mundo

La jornada laboral permite comparar las condiciones de trabajo entre diferentes países teniendo en cuenta su duración, carga de trabajo y productividad.

Asia y África. En ambos continentes la mayor parte de legislaciones laborales no contempla la limitación de la jornada laboral. En **Corea del Sur** donde sí lo está el límite son las 52 horas semanales.

Japón. La jornada laboral es de 40 horas semanales y de 8 horas diarias. Desde 2017 se promueven políticas de descanso de una jornada de 4 días pero los trabajadores son renuentes a aceptarlas. Este país sufre el flagelo del karoshi (muerte por exceso de trabajo). Microsoft con una planta de 2600 empleados ha implementado la reducción de la jornada a 40 horas sin reducir salarios y ello produjo una mejoría en la productividad. También apuesta a la experiencia la empresa Yahoo.

En **Oceanía, Nueva Zelanda,** no lo ha logrado a través de una regulación legal nacional sino por el pedido de una investigación en 2018 de la empresa Perpetual Guardián, la cual ha implementado la semana laboral de 4 días de lunes a jueves con resultados óptimos tanto en productividad como en la disminución del estrés en los trabajadores, según el informe de 250 empleados. A posteriori, con el fin de reactivar la economía luego de la pandemia, el gobierno propone la jornada de 40 horas semanales. Unilever comenzó esta experiencia piloto sin reducir salarios, atento a ello, los trabajadores laboran el 80% del tiempo en comparación con la jornada anterior.

Australia tiene la jornada máxima de 36 horas para el sector privado y 38 semanales en el sector público.

Turquía. Conforme la ley laboral 4857 la extensión es de 45 horas semanales y 11 diarias. El exceso de las 45 horas requiere del consentimiento escrito del trabajador.

Europa.

Las jornadas laborales de la Unión Europea (UE) tienen el menor número de horas de trabajo al año en el mundo. Ya en la década de los 90 se ponen en marcha iniciativas que no solo reducen sino reorganizan la jornada laboral.

Alemania. Su jornada es de 40 horas semanales con un máximo de 8 horas diarias contando con un descanso de 30 minutos cada 6 horas. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, (OCDE) el promedio semanal real asciende a 34.3 horas. La reducción opera de manera local y no nacional.

Bélgica tiene una jornada laboral máxima de 50 horas semanales y 11 diarias. Sin embargo las estadísticas evidencian que las horas reales trabajadas no superan las 35.6 horas. En febrero del corriente año, el presidente del gobierno belga De Croo y los tres vice primeros ministros han anunciado la reforma que consiste en concentrar sus jornadas en cuatro días semanales no pudiendo excederse de las 10 horas diarias. Todo ello bajo el acuerdo de empresas-sindicatos.

Dinamarca tiene una jornada de 37 horas semanales. Conforme la OCDE trabaja una media de 33 horas siendo mal visto para empresarios y altos directivos exceder la jornada laboral.

España. En el año 2021 se ha anunciado un plan para implementar la jornada de 40 horas semanales. Si bien el proyecto en el inicio fue aceptado, con el correr de los meses ha sido cuestionado pues se debate si ello implicará rebaja salarial.

Francia. Según OCDE se ubica en el undécimo lugar. Si bien su jornada es de 35 horas semanales- Ley Aubry- no pudiendo superar la jornada diaria a las 10 horas, salvo convenio con la Asociación Sindical a extender el límite de 12

horas diarias. Las horas extraordinarias se cuentan a partir de la hora 36 y la forma de compensación resulta compleja. En la actualidad, este país se enfrenta a paros continuos y precariedad laboral, por lo tanto el modelo está en revisión. Conforme Robinson Marín⁸ esta ley se fue desdibujando con el correr del tiempo debido a las continuas excepciones que se han ido proponiendo para reemplazar la semana de 35 horas.

Grecia. En junio 2021 se produjo la reforma laboral propuesta por el primer ministro Kiriakos Mitsotakis. Flexibiliza y aumenta la jornada de 10 horas al día y separa la negociación de los horarios de los convenios⁹. A pesar de ello, la OCDE afirma que es el quinto país menos productivo de Europa.

Islandia. Ha realizado una experiencia piloto entre los años 2015 y 2019 con la reducción de la jornada laboral a 4 días por semana con éxito rotundo. Ello ha involucrado a 2500 personas sin disminución de la remuneración y la productividad logrando bajar el estrés de los trabajadores. Una investigación realizada por el Ayuntamiento de Reykjavik acredita que los empleados van logrando progresivamente un equilibrio entre la vida personal y su trabajo.

Noruega. La jornada se limita a 40 horas semanales y 9 horas diarias. A través de la Negociación Colectiva puede generarse otro tipo de jornadas, siendo la media de 33.8 horas semanales reales.

Países Bajos. Cuenta con una jornada semanal de 45 horas. Sin embargo las estadísticas expresan que la jornada real no supera la media de 29.3 horas semanales. Los horarios de trabajo se encuentran pautados: de 9 a 17 horas, y las tiendas de 10 a 18 horas. No laboran horas extraordinarias.

Reino Unido. Oscila entre 37 y 40 horas dependiendo del tipo de actividad. La media oscila a 31 horas semanales reales.

Suecia: El límite es de 48 horas semanales, aunque en la práctica en la mayoría de los casos no supera las 40 horas. Si bien se ha implementado la reducción de la jornada de 6 horas diarias en la ciudad de Gotemburgo y en un

⁸ Robinson Marín, C. "Reducción de Jornada y Negociación Colectiva". Ponencia presentada en el Primer Congreso Bonaerense de Derecho Laboral. Agosto 2022. Mar del Plata.

⁹ <https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/11327139/07/21/Grecia-a-contracorriente-flexibiliza-y-aumenta-la-jornada-laboral-a-10-horas.html>

pequeño sector de la actividad pública, dicha modificación tuvo que dejarse sin efecto por haber experimentado resultados adversos dada la inviabilidad económica de sostenerlo a lo largo del tiempo.

AMERICA.

Canadá. La jornada laboral varía en los diferentes tipos de trabajo siendo la jornada máxima de 40 horas y 8 horas diarias. La startup Expedibox implementó la jornada laboral de 32 horas pudiendo los trabajadores distribuir la carga de trabajo.

Estados Unidos. Legisladores de California proyectan una reforma laboral para reducir la jornada laboral a 4 días a la semana, la primera en su tipo a nivel estatal. Hay empresas como la cadena de comidas rápidas Shake Shack que está experimentando en sus sedes de Las Vegas la jornada de 4 días. También la empresa de software Basecamp está realizando esta experiencia piloto.

América Latina tiene en general jornadas más extensas que la Unión Europea, sin embargo, luego del Covid se van proyectando algunas reformas a este instituto.

Brasil y **Uruguay** tienen una jornada de 44 horas, Uruguay conserva las 48 horas para industria. **Colombia** 48 horas semanales con un proyecto a reducirla a 42 horas conforme Ley 2101/2021. **Ecuador** considera una jornada máxima de 40 horas. En **Costa Rica, Paraguay** y **Perú** está limitada a 48 horas.

En agosto del corriente año **Chile** reactiva una reforma para reducir la jornada de 45 a 40 horas semanales dentro del marco del proyecto profamilia¹⁰. La ministra Camila Vallejo sostiene que la reforma: *“...tiene que estar asociada a criterios de responsabilidad, de gradualidad, pensando también en la productividad de nuestro país, pero, sobre todas las cosas, una medida pro familia...”*

¹⁰ <https://radio.uchile.cl/2022/08/22/gobierno-ingresara-indicaciones-al-proyecto-que-reduce-la-jornada-laboral-a-40-horas-semanales/>

4. Trabajo Decente.

Para la OIT “La cuestión del tiempo de trabajo se ha convertido en un elemento clave del Programa de Trabajo Decente, 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). Específicamente, la finalidad del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ocho) relativa a Derechos Laborales y Trabajo Seguro busca proteger y propiciar un entorno de trabajo seguro, sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

La OIT ha acuñado el término “Tiempo de Trabajo Decente” recalcando que son necesarias las políticas públicas y las buenas prácticas relativas a la jornada laboral a fin de:

- a) lograr un balance entre las necesidades de los trabajadores y las demandas de los empleadores;
- b) cumplir con el principio de indemnidad¹¹ cuidando la salud psico física del trabajador;
- c) equilibrar su vida personal, familiar, laboral promoviendo la igualdad de género en las tareas de cuidado.

En la Constitución de la OIT, en el artículo 427 se recoge la declaración de que “el objetivo de aprobar como norma una jornada laboral de 8 horas o una semana de 48 horas en los casos en que aún no se hubiera implementado¹²”, es de radical importancia.

Más tarde, el tema ha sido tratado en el orden del día de la primera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) celebrada en Washington entre

¹¹ Art. 75 LCT: ...”El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores”...

¹² https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_728313/lang--es/index.htm

octubre/noviembre de 1919 surgiendo así el Convenio Uno sobre horas de trabajo para la industria, ratificado en Argentina por ley núm. 11.726. Con el correr del tiempo se implementó el Convenio 30 para comercio y oficinas, ratificado en nuestro país conforme ley núm. 13.560.

Ambos convenios establecen la jornada de 48 horas semanales con un límite de 8 horas diarias haciendo hincapié en la protección de la salud de los trabajadores señalando límites con algunas excepciones. Más adelante se han dictado otros convenios relacionados con los precedentemente citados, entre ellos:

- Convenio sobre las 40 horas, 1935 (núm. 47). Convenio denominado “Sobre las 40 horas”, promueve la limitación de la jornada laboral como vehículo de morigerar los efectos de la recesión global, expresando en su artículo primero: “...*Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara a favor del principio de la semana de cuarenta horas, aplicando en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores*”. No ratificado por Argentina.
- Recomendación sobre la reducción de la duración de trabajo, 1962 (núm. 116). La misma sugiere que la jornada laboral debe progresivamente reducirse cuando se considere oportuno a fin de alcanzar los objetivos del preámbulo de la misma sin disminución de salarios¹³.
- Convenio sobre el descanso semanal industria, 1921 (núm.14)
- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1970 (núm.132)
- Convenio sobre trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)

La discusión experta puede plantearse desde varios ángulos:

¿Incide el tiempo de trabajo en la productividad de la empresa?

¿Refleja Justicia Social aumentar ganancias empresariales sustentadas en las horas de trabajo no saludables?

Una de las investigaciones realizadas en España obtuvo como resultado que, los trabajadores pasan en su puesto de trabajo diariamente 9 horas y 19 minutos, pero la productividad de su dedicación es sólo de 6 horas y 34 minutos, lo que supone un 30% de pérdida. Se impone reflexionar si la reducción de la jornada laboral propicia o no la mayor eficiencia en las tareas a realizar. Debe destacarse que, un horario de trabajo reducido no influye en la productividad, sino que ello depende de otras variables, entre ellas organizar el trabajo por objetivos.

Tanto las largas jornadas, el trabajo nocturno y el trabajo por turnos, cada uno en su tipo, tienen efectos nocivos para la salud del trabajador, perjudicando también al entorno familiar y a la sociedad en general.

En **Francia** la Resolución 295/10 considera el tiempo como un derecho de ciudadanía y por ello propicia que se dicten políticas públicas de los usos sociales del tiempo a fin de lograr una sociedad equitativa con mayor bienestar disminuyendo así enfermedades relacionadas con el uso abusivo del tiempo laboral. Estas son políticas de innovación social y de proximidad pues hacen foco en un cambio social fundamental: la construcción del tiempo social tiene que dejar de poner el centro la organización en los tiempos de trabajo remunerado.

Por ello y, siguiendo el lineamiento de la OIT la ordenación del tiempo de trabajo (OTT) armónico puede favorecer a las empresas en aumento de productividad, disminución de ausentismo y rotación de personal; motivación de los trabajadores y empresas más sostenibles.

Previo a examinar los distintos proyectos nacionales sobre reducción de la jornada laboral, es importante conocer las cinco dimensiones del trabajo decente en relación al tiempo laboral, ellas son:

- a) Promover la salud y seguridad;
- b) Aumentar la productividad y sostenibilidad de las empresas;
- c) Lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida privada;

- d) Promover la igualdad de género;
- e) Facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo.

Trabajo Saludable

El trabajo saludable depende tanto del entorno laboral como del límite de la jornada laboral pues las largas jornadas son el origen de del estrés, depresión, agotamiento y otras enfermedades.

La Organización Mundial de la Salud define como entorno laboral saludable al *“...lugar donde empleados y jefes colaboran en un proceso de mejora continua con el objetivo de alcanzar una visión conjunta para mejorar la salud, seguridad y bienestar para los trabajadores, así como la sustentabilidad del ambiente de trabajo”...*

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

La Directiva de Tiempo de Trabajo de la Unión Europea del año 2003 regula normas mínimas de la jornada laboral considerando específicamente el tiempo de trabajo limitando a 48 horas semanales en promedio durante un período de referencia de 4 (cuatro) meses con horas adicionales incluidas. También norma sobre el descanso diario y semanal, las pausas, licencia anual ordinaria, horas adicionales y trabajo nocturno.

La cuestión que no tuvo en cuenta la citada Directiva ha sido la registración del tiempo de trabajo, por lo tanto los organismos de contralor no han podido comprobar si los empleadores cumplen con la normativa.

Algunos Estados contaban con ese requisito en su legislación: Austria, Croacia, Eslovenia, Eslovaquia, Estonia, Finlandia, Hungría, Luxemburgo, Polonia, Portugal.

Fue el 14 de mayo de 2019 que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en el asunto C-55/18, “Federación de Servicios de Comisiones Obreras/

Deutsche Bank¹⁴ determinó el requisito de que todos los empresarios deben registrar las horas de trabajo de su personal. El Tribunal delega a cada Estado miembro la implementación a fin de evitar la realización de horas extraordinarias encubiertas. Por ello no hay uniformidad en su aplicación.

Alemania, Bélgica y Francia continúan con el control horario no obligatorio.

Grecia en 2021 aprobó la nueva ley laboral que exige incluir un sistema electrónico de registro del tiempo mediante tarjetas de trabajo digitales.

En Estados Unidos la registración de las horas es obligatoria.

Tiempo de Trabajo Productivo

Conforme la OIT el trabajo decente es un trabajo productivo que proporciona unos ingresos justos, derechos, protección social y apoya el crecimiento económico sostenible. Es una fuente de dignidad y la base de la paz, la justicia social y una mayor igualdad, y está en el centro de la Agenda 2030 de la ONU¹⁵.

Tiempo para la Familia e Igualdad de Género.

El Director Regional de OIT, Vinícius Pinheiro ha expresado: “Si la casa no funciona, el trabajo tampoco funciona.”

El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares, (1981) y la Recomendación relacionada (No. 165) del mismo año, consideran la igualdad de oportunidades como el objetivo general de todas las medidas de conciliación y proporcionan orientación política para su formulación.

Si bien el tema se encuentra instalado hace varias décadas, la pandemia ha puesto de relieve la necesidad de articular medidas sobre las tareas de cuidado. Es, en ese contexto que la OIT lanza el proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), financiado por la UE. Con esta motivación se crea una plataforma digital para la conciliación familia-trabajo destinado a las empresas de América Latina y

¹⁴<https://recyt.fecyt.es/index.php/RDCE/issue/view/3728>

¹⁵<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Caribe¹⁶. Asimismo el proyecto tiene en consideración la igualdad de género recomendando una equitativa distribución de tareas entre hombres y mujeres¹⁷.

Elección e influencia del trabajador en su tiempo de trabajo.

Resulta imprescindible apelar a la comunicación eficiente con empatía y asertividad para agregar valor al diálogo social y a la negociación colectiva a fin de posibilitar la consulta a los trabajadores, fomentado ello a través de:

- Incrementar la cantidad de opciones de tiempo de trabajo disponible de manera que puedan seleccionar de un “menú de posibilidades,” entre ellas semanas de trabajo comprimidas, sistemas de promediación de horas, sistemas de tiempo flexible y de cuentas de ahorro del tiempo trabajado como lo es el “banco de horas.”
- Facultar a los trabajadores para consensuar la duración y los acuerdos de las horas de trabajo.

5. Reducción de la Jornada Laboral en Argentina.

Definición.

Nuestra Ley de Contrato de Trabajo (LCT) define al instituto como...” todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio... Agregando que...”Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por voluntad unilateral del trabajador.” Completa otras cuestiones desde los artículos 197-207.

El plexo normativo que regula la jornada nacional se encuentra en distintas normas:

¹⁶https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_764687.pdf

¹⁷ Para ampliar el tema se recomienda la lectura de OIT-CONEP, “Prácticas empresariales para promover la paridad de género. https://www.conep.org.pa/wp-content/uploads/2019/06/CONEP_Paridad_Genero.pdf

La Constitución Nacional en el artículo 14 bis expresando: jornada limitada.

Ley núm. 11.544 sancionada en 1929 y su decreto reglamentario núm. 16.115/33, con varias reformas en los 103 años de vigencia. Su primer artículo determina la jornada limitada a 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Esta ley genera el notorio cambio del conjuntivo acumulativo “y” por “o” para dejar la posibilidad de normalidad de cumplimiento de jornada laboral en cómputo diario o semanal, pudiéndose alterar el límite diario en la medida en que el semanal no sobrepase las 48 horas. Norma aplicable a todo el país conforme art. 75, inciso 22 de la Constitución Nacional (CN).

La ley 26.390 sobre trabajo de menores.

La ley 26.597 que excluye a directores y gerentes de los máximos establecidos de la jornada legal.

Ley 27.555 sobre Teletrabajo y su Decreto Reglamentario 27/2021.

Los Convenios Colectivos de Trabajo. Por ejemplo el CCT 76/75 para obreros de la construcción propone una jornada de 44 horas semanales: el CCT a trabajadores de instituciones deportivas y asociaciones civiles en su artículo 6º propone 8 horas diarias y 44 semanales.

Los Estatutos Profesionales.

Los Convenios Particulares siempre que dispongan jornadas inferiores a la legal y/o convencionalmente pactadas.

6. Jornada Laboral en el Contrato de Teletrabajo.

Conforme la OIT la implementación del teletrabajo repercute en dos cuestiones sobre la jornada laboral:

1. La organización del tiempo de trabajo tiende a ser más flexible para quienes teletrabajan¹⁸;

¹⁸ OIT. Marinakis, A. Nota informativa. “Teletrabajo y jornada laboral en los países del Cono Sur de América Latina. Pág. 2, agosto 2021.

2. En general, los teletrabajadores realizan jornadas laborales más extensas que los trabajadores presenciales haciendo muy difusa la diferencia entre horas comunes y extraordinarias¹⁹.

La cuestión no pasa solamente por la duración sino por cuidar la salud del trabajador como ser bio-psico-social y afectivo pudiendo delimitar el tiempo de trabajo del tiempo personal y familiar.

Chaves Pena²⁰ afirma que existen tres opciones para la fijación de la jornada:

Régimen de determinación flexible del horario de trabajo, pero dentro de los límites de la jornada diaria y semanal. Así lo regula Costa Rica advirtiendo que debe acordarse previamente con el empleador sin afectar el normal desenvolvimiento de la organización.

Aplicación de las normas generales sobre la limitación de la jornada, comprende las que excluyen a determinadas categorías de trabajadores de esta limitación (trabajadores de dirección, personal superior, otros). La mayor parte de los países sigue esta tendencia.

Excluir al teletrabajo de las normas sobre la limitación de la jornada, así lo implementa Brasil a través de su art. 62 del CLT.

Argentina, en el artículo cuatro de la ley 27.555 establece que la jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo, de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo convenido por hora como por objetivos, (APO²¹).

Los softwares y/o plataformas empleados por la patronal, a los fines específicos del teletrabajo, deberán desarrollarse acorde a la jornada laboral establecida impidiendo la conexión fuera de la jornada. El fin de la norma es evitar abusos en la extensión de la jornada que repercutan en la salud del trabajador y su vida privada y familiar.

¹⁹ ILO-Eurfund.2017. Working anytime, anywhere: The effects on the World of Luxemburgo. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

²⁰ <https://tripaliumsite.files.wordpress.com/2020/05/e-revista-tripalium-nro.-2-2020-2.pdf>

²¹ Administración por Objetivos.

Dentro de la modalidad de teletrabajar se han creado numerosas formas de organizar el trabajo que aún no se encuentran reguladas, por ejemplo, el banco de horas, la jornada promedio que seguramente darán lugar a la disponibilidad colectiva. La doctrina advierte que fijar previamente la jornada laboral podría suscitar inconvenientes, en especial, en el caso de las prestaciones transfronterizas.

Tampoco se encuentra en nuestra legislación la jornada por cumplimiento de objetivos o resultados prefijados, por lo tanto deberá apelarse a la aplicación del artículo primero, inciso “e” usos y costumbres respetando el principio de irrenunciabilidad y el Orden Público Laboral y complementar con la Negociación Colectiva a fin de considerar pautas específicas para determinadas actividades.

Secco, haciendo alusión a la recomendación de OIT núm. 184/1996 sobre trabajo a domicilio expresa que el plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen el resto de los trabajadores²².

Chile, modifica el contrato de trabajo en materia de trabajo a distancia, (art. 152 quárter J) permitiendo dos opciones: las partes deberán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de acuerdo a sus necesidades, respetando los límites diario o semanal, o bien podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de la jornada de trabajo²³.” Dicha ley determina que el empleador deberá implementar mecanismos de registro y cumplimiento de la jornada.

Paraguay, (Ley núm. 6738/21) presenta tres opciones:

- a. podrá mantener la misma distribución de la jornada pactada en el contrato;
- b. generar una distribución flexible de la jornada respetando límites diario y semanal respectivamente, o

²² Secco, R. “El teletrabajo en las normas de la OIT”, pág. 99. Nuevo Régimen de Teletrabajo. Coordinación Gustavo Segú. Septiembre 2020.

²³ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741&idParte=10110282&idVersion=2020-04-01>

c. el teletrabajador tendrá la facultad de diagramar la organización de su jornada.

Determina también que el empleador debe articular los medios a fin de establecer un sistema de supervisión para verificar horas adicionales.

La normativa uruguaya sobre teletrabajo fue regulada por la Ley 19.978, promulgada el 20 de agosto de 2021 reglamentada por el Decreto 86/2022 el 17 de marzo del presente año. Respecto a la jornada laboral su artículo octavo establece que: “ *El total del tiempo efectivamente trabajado, no superará el máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución o el límite semanal establecido contractualmente, en su caso; sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión. Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente. El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. El exceso de trabajo diario, respecto de la jornada legal o contractual, no constituirá trabajo extraordinario y por lo tanto no dará lugar al pago de horas extras. Las horas efectivamente trabajadas que superen el límite legal o convencional diario, se compensarán con horas no trabajadas en otros días de la misma semana. Las horas que superen el máximo de horas semanales de trabajo aplicables a la actividad o las horas semanales convencionalmente pactadas, se abonarán con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles²⁴”.*

Así mismo se dispone que las partes de la relación laboral puedan establecer un registro de asistencia que les permita establecer las horas laboradas durante la semana.

7. Desconexión Digital y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Definición. Se entiende por desconexión digital el derecho de los trabajadores/as a desconectarse de sus responsabilidades laborales y a no recibir/contestar ningún correo electrónico, llamada, mensaje relacionado con el

²⁴<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021#:~:text=Se%20reconoce%20al%20teletrabajo%20como,dependan%20o%20a%20cuyo%20cuidado%20est%C3%A9n.>

trabajo fuera de la jornada habitual. Se trata de un derecho del teletrabajador que debiera incluirse en el capítulo de Derechos y Deberes de las Partes de la Ley de Contrato de Trabajo, (LCT)²⁵.

La Desconexión Digital obedece al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar ya enunciado en el Convenio, OIT núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Conciliar la vida personal, familiar y laboral es un derecho de la ciudadanía y una condición elemental para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

Conforme Chartzman Birenbaum, A²⁶ es un Derecho Fundamental atento a que casi todas las Constituciones del mundo establecen la protección al descanso y a la jornada limitada. En América se encuentra constitucionalizado el derecho al descanso en Argentina, Ecuador, México y Uruguay.

En la **Unión Europea** se incorpora en virtud del Reglamento Europeo de Protección de Datos, Reglamento (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo de abril 2016.

Fue introducido por primera vez en la Ley de Trabajo de **Francia**²⁷ como “Adaptación de la legislación laboral a la era digital”. Luego es incorporado en el Código de Trabajo entrando en vigor el 1 de enero de 2017 en su artículo L.2242 disponiendo el "pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales".

Si bien lo incluye en la legislación delega a la disponibilidad colectiva de cada sector su implementación. El instituto de la desconexión digital, (Droit à la déconnexion), resulta ser uno de los temas centrales de la Negociación Anual Obligatoria diferenciando a las empresas conforme la dotación de personal, aquellas que no superen 50 trabajadores pueden tratarlo en una “carta” elaborada por el empleador previa consulta con la representación de los trabajadores.

²⁵LCT. Título II. Capítulos VII-VIII, artículos 62-89.

²⁶ Chartzman Birenbaum, A. “La Desconexión Digital a la Luz de un Derecho Fundamental. <http://revista-ideides.com/la-desconexion-digital-a-la-luz-de-un-derecho-fundamental/>

²⁷Año 2016 en el Capítulo II, artículo 55.

Jurisprudencialmente, en julio 2018, el Tribunal de Casación impuso la obligación a una empresa a compensar a sus empleados que se encontraban indebidamente obligados a permanecer disponibles. Todo ello sustentado en una sentencia similar de 2014.

En **España**, el 23 de septiembre 2020 se publica en el Boletín Oficial del Estado²⁸, (BOE) el Real Decreto-Ley de Teletrabajo incorporando en el Capítulo III sobre Derechos de las personas trabajadoras a distancia, Sección 5º derechos relacionados con el uso de medios digitales.

En su artículo 18²⁹ este instituto impone al empleador garantizar la limitación en el uso de Tics, debiendo elaborar previa audiencia con la representación legal de trabajadores una política interna a fin de describir las modalidades de su ejercicio facultando que, convenios o acuerdos colectivos de trabajo puedan establecer medidas apropiadas para asegurar el efectivo ejercicio a la desconexión y organización adecuada de la jornada que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

Chile, conforme su Ley N° 21220³⁰ otorga al teletrabajador el derecho a 12 (doce) horas continuas de descanso y desconexión digital³¹. Esta norma ha sido criticada fuertemente por la Central Unitaria de Trabajadores, (CUT) por considerarla una propuesta engañosa ya que, a lo largo del articulado permite explícitamente que las y los teletrabajadores queden excluidos de la limitación de jornada que rige para el resto del asalariado, si así lo acuerdan las partes y no – como acertadamente dispone Francia- con acuerdos colectivos entre el empleador y los sindicatos dentro de la empresa o, en su defecto, entre el

²⁸<https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-17992-consolidado.pdf>

²⁹ ...”en la política interna se definirán las modalidades del ejercicio a la desconexión y las acciones de la formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”...

³⁰ Promulgada el 24.04.2020, publicada el 26.03.2020 ha entrado en vigencia el 01.04.2020.

³¹Art. 152 quárter J...”El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, el empleador en ningún caso podrá establecer comunicaciones ni formular ordenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.”

empleador y otras instancias paritarias tutelando así al trabajador por la hiposuficiencia que se encuentra presente en la relación laboral.

El Parlamento Europeo ha solicitado en julio del corriente año a la Comisión Europea que formule una Directiva con normas y condiciones mínimas para regular a nivel comunitario el derecho **esencial** a la desconexión digital a fin de preservar el bienestar mental en esta modalidad laboral garantizando el respeto de las horas de trabajo evitando el aislamiento social y profesional”.

El reclamo forma parte de un informe sobre la salud mental en el mundo laboral digital que la Eurocámara ha aprobado por 501 votos a favor, 47 en contra y 85 abstenciones³². El informe advierte que: “el teletrabajo afecta enormemente a la organización del tiempo de trabajo al aumentar la flexibilidad y la disponibilidad constante de los trabajadores”.

8. ARGENTINA y la DESCONEXION DIGITAL

ARGENTINA	
LEY 27555	DECRETO 27
Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. 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.	Derecho a la desconexión digital. Cuando <u>la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral.</u> En todos los supuestos, la persona que trabaja no estará obligada a responder hasta el inicio de su jornada, salvo que concurren los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley N° 20.744 (t.o 1976). No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión. Los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos.

³² https://www.swissinfo.ch/spa/ue-empleo_el-parlamento-europeo-pide-regular-la-desconexi%C3%B3n-digital-a-nivel-comunitario/47728574

Con el fin de garantizar la conciliación de la vida profesional y personal abogando por la salud de los trabajadores, previniendo así el burnout³³ y otros riesgos psicosociales se introduce el principio de desconexión digital fuera de la jornada laboral. Fuera de ella y durante las licencias legales/ convencionales, el trabajador se exime de realizar de tareas y responder comunicaciones. Al igual que en el trabajo presencial, la excepción a la desconexión resulta de la situación planteada en el artículo 203³⁴ de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

9. Proyectos sobre Reducción de la Jornada Laboral y la Desconexión Digital.

Si bien el tema ha resurgido luego de la pandemia y también como consecuencia de la jornada de teletrabajo, hubo con anterioridad al Covid otros antecedentes que han perdido estado parlamentario. Se seleccionan algunos de ellos antes de tratar los vigentes:

Proyecto 5814-2004. La jornada máxima propuesta es de 36 horas semanales. Propone que entre el cese de una jornada y el comienzo de otra requieren de una pausa de 14 (catorce) horas. La jornada nocturna debe limitarse a 5 horas. En caso de jornadas insalubres no puede exceder de 5 horas diarias y 30 horas semanales. Asimismo modifica la extensión de la licencia anual.

Proyecto Recalde. (5.6.2013) en Cámara de Diputados. Dicha iniciativa planteaba la modificación del artículo primero de la ley 11544 disponiendo que la jornada máxima legal que se aplicara a establecimientos públicos y privados no exceda de 8 horas diarias o 45 horas semanales. Entre otros puntos dispone que menores de 18 años no deban emplearse en trabajos nocturnos. La reducción horaria no debe implicar disminución de salarios. Con posterioridad se ha presentado por el mismo autor junto a otros diputados el proyecto 6404-D-2017 con similares características.

³³ La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha procedido al reconocimiento oficial del burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada el pasado año y cuya entrada en vigor se ha fijado para el próximo 1 de enero de 2022.

³⁴Art. 203.” El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo en casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa...”

Proyecto 8369-D-2016. Ciciliani. Propone una jornada de 40 horas semanales. Agrega que las horas suplementarias dispuestas por el artículo 201 de la LCT deben ser abonadas con el recargo previsto en el cuerpo legal aunque no superen el máximo legal si son realizadas fuera del horario habitual. Ello conforme antecedentes jurisprudenciales³⁵.

Expediente 7622-D-2018. Sobre Jornada Laboral Reducida para madres o padres de hijos con discapacidad. El mismo incorporaba el artículo 198 bis con el siguiente texto: “...*La madre o padre, o quien esté ejerciendo la guarda de un hijo con discapacidad que requiera cuidados especiales, gozará de una jornada laboral reducida en un VEINTICINO POR CIENTO (25 %), mientras persista la necesidad de dichos cuidados.*”

Proyectos en Estado Parlamentario.

Dos de ellos en la Cámara de Diputados y dos en la Cámara de Senadores. Estos últimos consideran la jornada laboral de teletrabajo.

5034-D-2020. Proyecto de Ley. Jornada Legal de Trabajo. Modificación de las leyes 11544 y 20744. Autor: diputado Yasky Hugo. Bloque: Frente de Todos.

Según el dirigente sindical- Secretario General de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), su iniciativa se centra en la reducción de la jornada de trabajo desde una perspectiva sindical. En los fundamentos aclara que este proyecto implicaría un aumento de los beneficios para el sector empresario que evidenciaría un incremento de la productividad marginal del trabajo.

El mismo modificaría el artículo primero de la ley 11544 con una jornada máxima de 40 horas semanales y el artículo 190 de la LCT, aclarando que ninguna de las modificaciones propuestas lleva aparejada la disminución salarial.

ARTÍCULO 1- LEY 11544 ACTUAL	SUSTITUCIÓN CONFORME PROYECTO YASKY
------------------------------	-------------------------------------

³⁵ Sent. n° 61 – “Merker, Bernardo Esteban y otra c/ Galeno Argentina S.A. s/ sumario (I) M 1020/09 s/ inaplicabilidad de ley” – STJ DE RÍO NEGRO – 24/09/2014. EIDial.com - AA8C6B

<p>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.</p>	<p>La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta 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 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 ocho horas diarias o cuarenta semanales para las explotaciones señaladas.</p>
---	---

ARTÍCULO 190- LEY 20744 ACTUAL	SUSTITUCIÓN CONFORME PROYECTO YASKY
<p>No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias. 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 ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.</p>	<p>No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias. 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 ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) semanales.</p>

6044-D-2020. Proyecto de Ley. Jornada Legal de Trabajo. Modificación de las leyes 11.544 y 20.744. Autora: diputada Ormachea, Claudia. Bloque: Frente de Todos.

Este proyecto propone reducir la jornada en el ámbito público y privado a 36 horas semanales. El mismo es más abarcativo que el presentado por Hugo Yasky. Los puntos fundamentales del presente son:

- Duración máxima de jornada 36 horas semanales y 6 horas diarias.
- Adiciona una extensión de la jornada diaria salubre a 7 horas como máximo.
- Modificaría la extensión de la jornada nocturna en no más de 5 horas 21 minutos y la jornada insalubre a 4 horas y media con 27 horas semanales.
- En relación al trabajo en equipo expresa que..."podrá ser prolongado más allá de las 6 horas diarias por día y 36 semanales, 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 y 36 semanales".

- Hace referencia al cálculo del haber vacacional: “si la jornada fuere superior a la de seis horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de 8 horas”.
- Intenta modificar el artículo 197 actual:” Integrarán la jornada los períodos de inactividad 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, sin perjuicio de otras que pudieran establecerse en las Convenciones Colectivas de Trabajo o Contratos Individuales.
- Prohíbe la reducción del salario de las personas que trabajan por la disminución de la jornada máxima realizada por la ley.

1319/20. Proyecto de Ley modifica artículo 1º Ley 11.544. Jornada Legal de Trabajo. Respecto a la limitación de la jornada laboral. Autora: senadora Anabel Fernández Sagasti. Bloque: Frente de Todos.

El mismo consta de un solo artículo incorporando el nuevo principio del derecho laboral individual: la desconexión digital. En su único artículo mantiene la extensión de la jornada legal a 48 horas semanales y 8 horas diarias. Incorpora la prohibición de envío de directivas, consignas y solicitudes de actividades adicionales como correos electrónicos, mensajes u otras herramientas tecnológicas entre el cese de una jornada de trabajo y el comienzo de otra.

1744/21. Reducción de la Jornada laboral. Autor: senador Snopek. Bloque: Frente de Todos.

Aclara en los fundamentos el efecto ambiental positivo que generará el mismo en relación al cambio climático y al índice de calidad de vida sustentable, haciendo hincapié en la seguridad y salud de los trabajadores. Incluye modificaciones en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, (Ley núm. 26.844) y en el Régimen de Trabajo Agrario (Ley núm. 26727)

Establece:

- Jornada máxima de 6 horas diarias y 36 horas semanales. A efectos de la reorganización de las jornadas en turnos equivalentes podrá extenderse la jornada a 7 horas diarias y 42 semanales hasta que se constituyan las reglamentaciones pertinentes.
- El máximo para jornada nocturna es de 5 horas diarias y 30 semanales.
- Modificaría el artículo 3 de la ley 11544 en su inciso “b” del siguiente modo: “...*Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las seis horas por día y 36 semanales, 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***”.
- Modifica los artículos 155 y 168 de la LCT en relación a la forma de abonar la licencia anual y las condiciones para percibir el salario.
- El concepto y la distribución del tiempo de trabajo considera lo dispuesto en el artículo 197 de la LCT y los artículos 4 y 5 de la ley de Teletrabajo núm. 27.555, aclarando que integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, **con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del empleador.**
-

RESUMEN

El presente trabajo propone analizar los distintos proyectos de reducción de la jornada laboral, su relación con la desconexión digital en el teletrabajo y los efectos en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar reflexionando sobre el modo de prevenir y gestionar los potenciales conflictos que se presenten a la luz de los Métodos Apropriados de Resolución de Disputas.ⁱ

CONCLUSIONES.

Luego de abordar las cuestiones referentes a la reducción de la jornada laboral para trabajadores/as presenciales, teletrabajadores/as y la implementación de la desconexión digital se vislumbran potenciales

conflictos que se irán desencadenando producto de los cambios que se imponen en el Mercado Laboral.

Temas como el estrés, tecno estrés, hiperconectividad, burnout digital, otros riesgos psicosociales desde la salud ocupacional, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la productividad en las empresas, el cuidado del medio ambiente requieren de una gestión eficiente. Implementar herramientas, técnicas y estrategias con inteligencia emocional propiciará el logro del consenso a través del diálogo experto en negociaciones colaborativas e integrativas en el plano individual y convencional. La capacitación en los distintos procesos de resolución de disputas se impone para empresarios, sindicalistas y profesionales que asesoren a las partes.
