

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución de la República reconoce en su art. 54 una serie de derechos para quienes se hallaren en una relación de trabajo o servicio, entre los derechos que allí se mencionan encontramos la limitación de la jornada laboral. En idéntico sentido, la Organización Internacional del Trabajo a lo largo de su historia, aprobó dos Convenios Internacionales de Trabajo (Nº1 y Nº 30), el primero relativo a la Industria y el segundo, al Comercio. Ambos instrumentos fueron oportunamente ratificados por nuestro País y mantienen actualmente plena vigencia.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, además del artículo constitucional antes mencionado, aparece durante lo que se denomina como el periodo fundador del Derecho del Trabajo uruguayo, la aprobación de la Ley Nº 5350 del 17 de noviembre de 1915, sobre limitación diaria (8hs) y semanal (48 hs.) de la jornada. Esta disposición en su momento, fue vista como de avanzada, esto es, una de las primeras sancionadas en el mundo sobre este aspecto.

Posteriormente se sancionan diferentes normas sobre limitación de la jornada para ciertos sectores de la actividad privada, como, por ejemplo, el Decreto Ley Nº 14.320 del 17 de diciembre de 1974, sobre comercio, la Ley Nº 18.065 del 27 de noviembre de 2006 para los/as empleados/as domésticos/as y La Ley Nº 18.441 de 24 de diciembre de 2008 para rurales, etc.

En este campo también, a través de la acción de los Consejos de Salarios, se consagraron limitaciones para otros sectores de la actividad privada.

Hace más de dos décadas Francia discutió y aprobó una Ley que condujo a una semana laboral de 36 horas. Los motivos que se esgrimieron, entre otros, fueron la disminución del trabajo para los humanos ante el avance tecnológico. El objetivo perseguido en ese momento, era lograr una mejor distribución, más equitativa. |

Hoy en día, el mundo sigue enfrentando ese problema, tan es así que una cantidad importante de Estados, inclusive de nuestra región (Ecuador y Chile) han realizado reformas legislativas reduciendo el término de la jornada. Como señala MARINAKIS, experto de OIT para nuestra región: *"El Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019) indica que la reducción de la jornada laboral a partir de las mejoras de la productividad sigue siendo un importante objetivo de política. Señala también que las tecnologías que permiten trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento pueden resultar en aumentos en las horas de trabajo, por lo que es necesario tomar ciertos recaudos, como, por ejemplo, introducir el derecho a la desconexión. Por el contrario, las tecnologías de la información y de la comunicación también brindan mayores opciones en la organización del tiempo de trabajo, lo que permitiría ampliar la soberanía de los trabajadores sobre su tiempo. Este será un nuevo desafío para los acuerdos entre trabajadores y empleadores en el marco del diálogo social."*<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> MARINAKIS, Andrés, Jornada de trabajo: ¿Dónde estamos cien años después del Convenio número 1?, disponible en : [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_724382/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_724382/lang-es/index.htm)



Tal como venimos de decir, el mundo enfrenta esta problemática y nuestro País no es una excepción a dicha regla. Aditivamente, uno de los mayores obstáculos a superar, es el denominado desempleo juvenil, incluso afectando economías del primer mundo, como la japonesa.

Si observamos las estadísticas, tanto a nivel local como mundial, pese a realizarse esfuerzos muy importantes para mejorar la formación, los niveles de desocupación no decaen.

El problema, claramente multifactorial, se encuentra alimentado por una pluralidad de variables. El mundo del trabajo tal como lo concebimos en la actualidad, enfrenta uno de sus mayores desafíos como lo es la resolución del conflicto con las nuevas tecnologías.

En este sentido el avance de la inteligencia artificial, aparece en el centro de este profuso debate, que arroja consecuencias sobre el mundo del trabajo (desempleo), la función y financiamientos de los sistemas de seguridad social, la economía, y la sociología, entre otros.

Como señalamos, en el mundo, algunos paises ya han comenzado por reducir la jornada laboral como forma de enfrentar el problema, sin que esa disminución suponga una rebaja en el salario de los trabajadores ni afecte los ritmos de producción. Obviamente que parte del sector empleador se opone a esta disminución, argumentando que tienen un impacto directo sobre sus costos, lo que determinaría un incremento en el desempleo, pero olvidan que, de la asociación de las nuevas tecnologías con el trabajo humano, se obtiene mayor productividad y por ende, su renta no se verá afectada, sino por el contrario, los márgenes de ganancias se incrementarían sensiblemente.

Al referirse a este argumento, BURDÍN ha señalado: *“quienes advierten sobre eventuales costos en términos de empleo no consideran que al trabajar menos horas podría aumentar la productividad laboral, ayudando a licuar al menos en parte la suba del costo laboral. Evidencia histórica y de contextos laborales modernos, desde equipos de trabajo a un call center, sugiere que se puede trabajar menos y producir más. Además, es bueno tener en cuenta que no sólo la demanda laboral está cambiando cuando se procesa una reducción de la jornada laboral. Al ofrecerse más trabajo al nuevo salario, el efecto agregado sobre el empleo no es necesariamente negativo. Por último, las horas trabajadas no reflejan necesariamente una situación óptima en contextos en los que los empleadores tienen poder de mercado.”*<sup>2</sup>

Sin duda alguna el presente proyecto tiende a mejorar la distribución del trabajo existente, a optimizar el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras y adecuarse a una nueva realidad laboral.

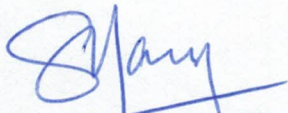
Es por ello, que encontramos fundamentos suficientes y sólidos para promover el presente proyecto de ley, el cual se centra en la reducción de la jornada laboral, para aquellos sectores que aún se desempeñen con un límite semanal mayor a 40 horas.

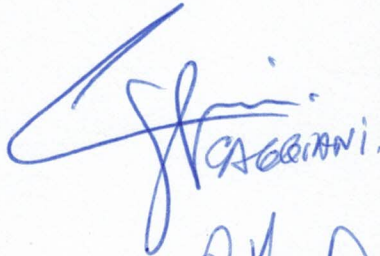
---

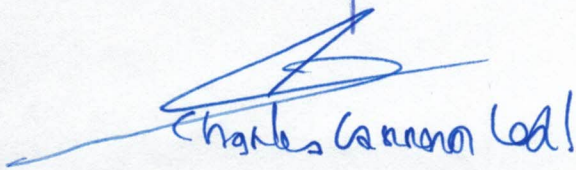
<sup>2</sup> Burdin, Gabriel, Trabajar menos, trabajar mejor, en La Diaria, de fecha 15 de mayo de 2013, disponible en : <https://ladiaria.com.uy/economia/articulo/2023/5/trabajar-menos-trabajar-mejor/>

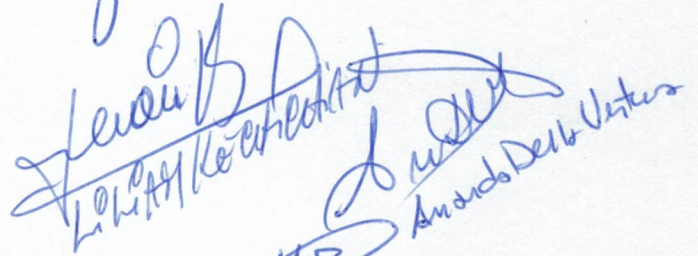


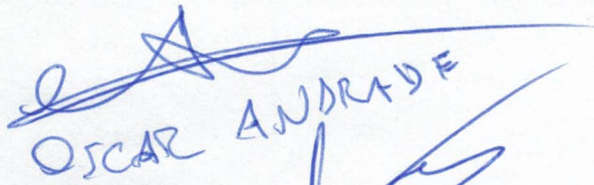
A efectos de realizar este cambio, se instrumenta un sistema paulatino para la transición que se pretende impulsar, la cual finalmente quedara verificada 4 años después de la entrada en vigencia de la norma.

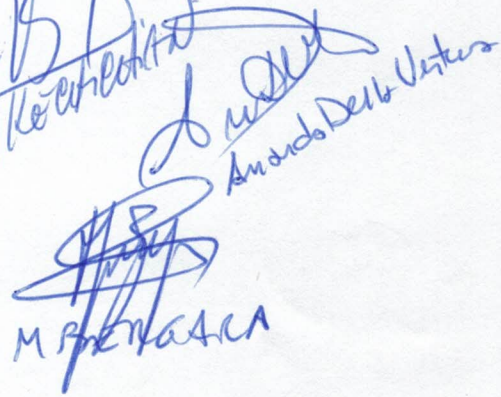
  
SILVIA NAVÉ

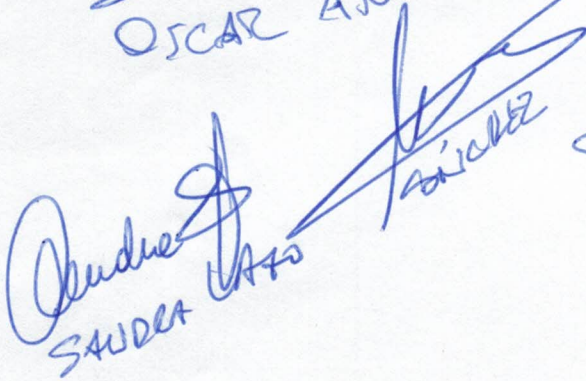
  
Juan Acciani.

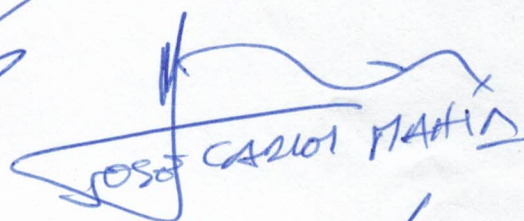
  
Charles Cameron

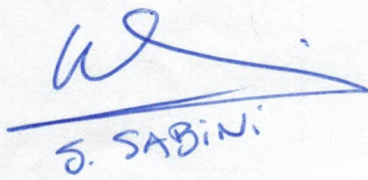
  
Leonardo  
Leonardo

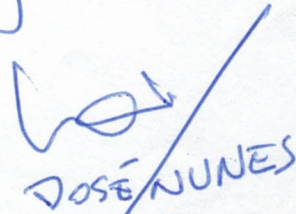
  
OSCAR ANDRADE

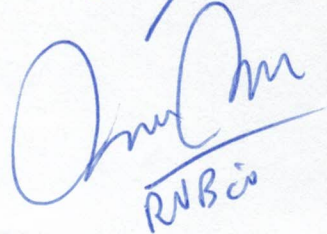
  
M. Penasca  
Amado Del Valle

  
Sandra

  
JOSÉ CARLOS MATOS

  
S. SABINI

  
JOSÉ NUNES

  
RNB



PROYECTO DE LEY

**Artículo 1º (Limitación de la jornada):** Fijese el límite máximo de la jornada diaria y semanal de trabajo, en ocho horas diarias y en cuarenta horas semanales, para todos los trabajadores del país con indiferencia del sector en que se desempeñen (industrial, comercial, servicios, rural, doméstico, etc.).

**Artículo 2º (Regímenes más favorables):** La presente Ley no será de aplicación en aquellos sectores que tengan regímenes más beneficiosos a lo establecido en la presente, ya sea producto de leyes especiales, convenios colectivos, laudos de Consejos de Salarios, etc.

**Artículo 3º (Vigencia):** La entrada en vigencia de la presente Ley será en forma gradual según los plazos siguientes:

A) A partir del año de entrada en vigencia de esta ley, el régimen semanal de 48 horas actual, se reducirá a 46 horas semanales.

B) A partir de los dos años de entrada en vigencia de esta ley, la jornada semanal se reducirá de 46 a 44 horas semanales.

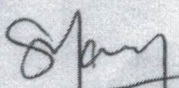
C) A partir de los tres años de entrada en vigencia de esta ley, la jornada semanal se reducirá de 44 a 42 horas semanales.

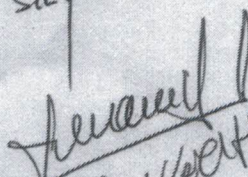
D) Finalmente, a partir del cuarto año de transcurrido la entrada en vigencia de la presente Ley, la jornada semanal se reducirá de 42 a 40 horas semanales.

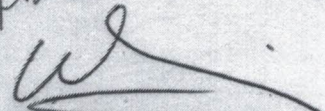
**Artículo 4º (Intangibilidad de los salarios):** En ninguno de los casos indicados en los arts. 1º y 3º de la presente ley, la reducción horaria podrá habilitar la disminución del salario vigente, siendo indiferente que se trate de trabajadores con remuneración mensual, semanal o por jornal.


**Artículo 5º (Horario extraordinario):** Todo horario que exceda la jornada diaria, legal o convencional de labor, será remunerado como horas extras, al amparo de lo dispuesto en la Ley Nº 15.996, de fecha de 17 de noviembre de 1988.

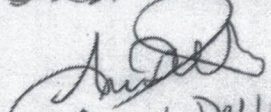
**Artículo 6º (Orden público):** La presente Ley es de orden público


  
SILVIA NAVES

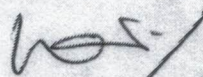
  
FERNANDO

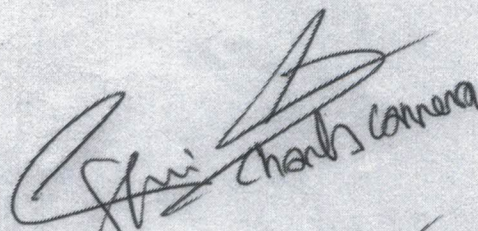
  
SEBASTIÁN

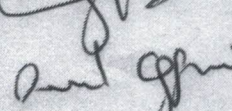
  
OSCAR ANDROBA

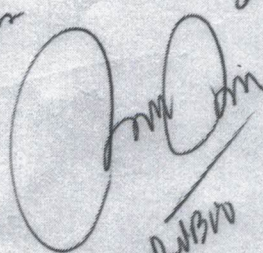
  
ANANDA DELLA VENTURA

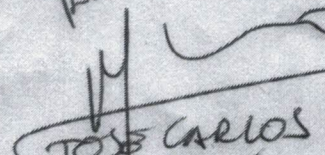
  
M. BERÓN

  
JOSÉ NUNES

  
CARLOS CARRERA

  
PAUL GONI

  
PABLO

  
JOSÉ CARLOS