

La reforma que sacrifica la limitación de la jornada laboral es inconstitucional

Jorge Pinedo

El Cohete a la luna, mayo 2026

En artículos anteriores nos referimos a la brutal ofensiva de los grupos económicos y el gobierno ultraderechista contra las luchas colectivas de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. A ello se agrega la ley 27.802, llamada de “Modernización Laboral”, que despoja a los trabajadores de derechos individuales y colectivos, determinando un retroceso a las condiciones socio-laborales de comienzos del siglo XX.

El 1º de mayo de 1886, a iniciativa de la Federación Americana del Trabajo, se convoca a una huelga destinada a lograr el reconocimiento de la jornada de ocho horas. El 4 de mayo se movilizan veinte mil trabajadores en la plaza Haymarket de la ciudad de Chicago. La policía dispara contra la multitud, matando e hiriendo a numerosos obreros. Una bomba ocasiona la muerte de un policía. Se inicia un proceso penal contra 31 dirigentes sindicales y, como resultado, el mismo el tribunal condena a muerte a cinco, a otros dos a prisión perpetua y a uno a quince años de trabajos forzados. Nunca se probó en el juicio que fueran culpables. Como suele ocurrir en los procesos políticos promovidos por las clases dominantes –en la línea de lo que hoy se llama *lawfare*–, poco importaba que lo fueran o no. El objetivo del proceso era escarmentar a los trabajadores en lucha. El 11 de noviembre de 1887 se cumple la sentencia y los militantes anarquistas Spies, Fischer, Engel, Parsons y Lingg son ahorcados.

Luego de la primera celebración del 1º de Mayo de 1890 a través de multitudinarios actos en Buenos Aires y Rosario, los trabajadores debieron enfrentar la feroz represión policial. El 1º de Mayo de 1909, el jefe de policía Ramón Falcón ordena atacar el acto anarquista de Plaza Lorea, provocando 14 muertos y 80 heridos. Como consecuencia de este crimen, se unen las diversas tendencias (socialistas y anarquistas) y durante más de una semana se paralizan todas las actividades en la ciudad de Buenos Aires. Meses después, Falcón muere por una bomba arrojada por Simón Radowitzky.

La continuidad de la lucha de los trabajadores y sus organizaciones políticas y sindicales hizo posible que los objetivos planteados por los mártires de Chicago, se cumplieran parcialmente durante el siglo XX.

En 1929 el Congreso de la Nación sanciona la ley 11.544, que de acuerdo a lo dispuesto por el Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo (1919), establece la jornada de ocho horas diarias y 48 semanales.

Hemos sostenido desde hace mucho tiempo que la reducción del tiempo de trabajo, sin reducción salarial, constituye una necesidad social impostergable a fin de crear más puestos de trabajo, distribuir el trabajo de forma más homogénea entre la población, reduciendo el malestar asociado al desempleo, a las largas jornadas y al escaso o nulo control de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo.

No obstante el tiempo transcurrido desde la sanción de la ley 11.544, el avance tecnológico y el crecimiento de la productividad de las empresas, la jornada máxima de trabajo en nuestro país sigue siendo la misma. El tiempo efectivamente trabajado suele ser mayor, uno de los más extensos del mundo. Estamos muy por encima de los promedios anuales de los países más desarrollados, como consecuencia de la generalización de los turnos rotativos, de los turnos de doce horas en determinadas actividades, las horas extras, el desconocimiento de los descansos diarios y semanales, entre otros factores.

Los proyectos de reducción de jornada sin reducción salarial, presentados en 2021 por los diputados Claudia Ormaechea y Hugo Yasky, ni siquiera fueron tratados en el Congreso de la Nación.

La resistencia de las clases dominantes a cualquier reducción de la jornada laboral ha sido sistemática y permanente. Ningún convenio de la OIT referente al tiempo de trabajo posterior a los Convenios 1 y 30 han sido ratificados por nuestro país.

La Recomendación N° 116 sobre Reducción de la Duración del Trabajo, aprobada en 1962 por la Conferencia General de la OIT, no ha merecido ninguna atención para los sucesivos gobiernos de nuestro país. Cabe destacar que dicha Recomendación –que hace referencia en su Preámbulo a la semana de 40 horas como “una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario”– determina: “a) que la duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el Convenio N° 47, sin disminución alguna de salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo” [\[1\]](#).

Extensión en lugar de la reducción de la jornada

La ley 27.802 del gobierno de Javier Milei incorpora un artículo: 197 bis, y modifica el 198 de la Ley de Contrato de Trabajo. El nuevo artículo 197 bis establece:

“El empleador y el trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo, el cual deberá formalizarse por escrito, consignando la naturaleza voluntaria de la prestación de horas extras y sus límites, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador. A tal efecto podrá disponer de un régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral”.

“Dicho régimen, que podrá igualmente ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa, deberá respetar los descansos mínimos legales, asegurando en todo momento el beneficio e interés del trabajador”.

El régimen de jornada de trabajo puede ser establecido por acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador, desplazando lo dispuesto por la ley y el convenio colectivo.

Afirma que el “acuerdo” podrá “disponer de un régimen de horas extras”, lo que implica la posibilidad de sustituir el establecido por la Ley de Contrato de Trabajo y el convenio colectivo. También podrá disponer las condiciones de funcionamiento de bancos de horas y francos compensatorios.

El texto del artículo 197 –que sigue vigente– determina que:

“la distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquel deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores”.

A la facultad privativa que tiene el empleador de distribuir el trabajo y diagramar los horarios, se le suma a través del artículo 197 bis la posibilidad de que –por acuerdo voluntario por escrito con el trabajador– pueda crear un régimen propio de horas extras, banco de horas y francos compensatorios, que podrá expandirse a otros institutos relativos a la jornada laboral.

No creemos –en virtud de la realidad innegable del carácter asimétrico de la relación laboral– que el acuerdo escrito exigido sea producto de la voluntad y la libre discusión

de las partes. Es indudable que estas modificaciones del régimen de la jornada de trabajo serán propuestas e impuestas por el empleador.

En el segundo párrafo del artículo se expresa que este acuerdo *“podrá igualmente ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa”*, lo que no deja lugar a dudas de que la intervención de la organización gremial en este tipo de acuerdos no será obligatoria.

Es por todo ello que la flexibilización aún mayor del régimen de la jornada laboral podría ser dispuesta por voluntad del empleador, bastando sólo el asentimiento formal del trabajador en un documento escrito para que sea reconocida legalmente.

El nuevo artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo determina que los acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa *“podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo a la características de la actividad, siempre y cuando se respeten los descansos mínimos entre jornada y jornada de doce (12) horas y de descanso semanal de treinta y cinco (35) horas”*.

La flexibilización de la jornada se amplía con la utilización de los bancos de horas a fin de compensar la mayor jornada de un día con la menor de otro, siempre y cuando no supere el máximo legal de la jornada semanal o la que estipule el régimen laboral aplicable ya sea ley especial o Convenio Colectivo de Trabajo.

Es en este aspecto donde se reflejan con mayor crudeza las consecuencias de la flexibilización de la jornada de trabajo implantada en nuestro país por la ley 24.013 y que hoy agrava la ley 27.802.

La jornada máxima de trabajo es reemplazada por una jornada promedio, integrada por jornadas diarias con horas variables.

De esta forma, en las actividades en las que rige un convenio colectivo que establece una jornada flexible, cede el principio de la jornada limitada de trabajo establecido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional a la jornada determinada por el convenio, que puede ser mensual, bimestral, semestral o anual. La única limitación es que no se puede trabajar más de 12 horas por día, y que se deben otorgar los descansos entre jornada y jornada de 12 horas, los descansos semanales de 36 y las vacaciones. Hoy – con la nueva redacción del artículo 198– no es necesario que lo establezca un convenio colectivo, sino que puede ser impuesto por un simple acuerdo escrito del empleador con el trabajador o un acuerdo colectivo con la representación sindical en la empresa.

La limitación diaria y semanal del tiempo de trabajo con el objetivo de preservar la salud psicofísica de los trabajadores y trabajadoras es sacrificada en aras de una supuesta mayor productividad y el sometimiento total al poder de organización del empleador.

Los artículos 197 bis y 198 de la ley 27.802 son inconstitucionales, en tanto y en cuanto contienen disposiciones que vulneran la jornada de ocho horas y 48 semanales, haciéndolas depender de la voluntad del empleador o de la conveniencia económica de la empresa y no de la necesidad técnica o la naturaleza del trabajo realizado, criterio de los Convenios 1 y 30 de la OIT y de la propia ley 11.544 y su Decreto Reglamentario. También están en abierta contradicción con nuestra carta constitucional, que en su artículo 14 bis garantiza condiciones dignas y jornada limitada de trabajo, con los pactos internacionales de jerarquía constitucional y con la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que reconoce a los trabajadores como sujetos de preferente tutela constitucional.

Con la ley 27.802 se lleva hasta las últimas consecuencias la flexibilización iniciada por la dictadura y generalizada durante la década del '90, el control del empleador sobre la fuerza de trabajo es cada vez más absoluto, y ello ha sido logrado a través de la ley y de la negociación colectiva.

Consideraciones finales

El acuerdo con el FMI y la política de endeudamiento serial del actual gobierno son violatorios de los derechos humanos, ya que se han impuesto al país reformas económicas, fiscales, laborales y previsionales que sólo benefician al capital financiero y la especulación, que están destruyendo la producción, el empleo y las condiciones de trabajo y de vida de nuestro pueblo. Es por ello que la lucha de las organizaciones sindicales y políticas de la clase trabajadora y el pueblo por sus derechos y legítimos intereses y por la derogación de las leyes anti-obreras 27.742 (Ley Bases) y 27.802 (Modernización Laboral) no puede desligarse de la que se despliegue contra este acuerdo ilegal que vulnera la soberanía económica y la independencia política de nuestro país.

No negamos el valor jurídico de fallos como el del Juez Nacional del Trabajo Dr. Raúl H. Ojeda en la causa "CGT c/Estado Nacional", que suspendió a través de una medida cautelar la vigencia de la "reforma laboral". No parece casual la restauración provisoria de su vigencia por la Cámara de Apelaciones del Trabajo. La tendencia reaccionaria y pro-patronal de gran parte del Poder Judicial, sumada a las irregularidades de la actual Corte Suprema de tres miembros, generan una gran incertidumbre y no permiten garantizar que el fallo definitivo se ajuste al artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los pactos internacionales con jerarquía constitucional. Recordemos que el reconocimiento de las ocho horas, las 40 y luego las 35 semanales no fueron producto de la iniciativa de los gobiernos o de fallos judiciales, sino que los instrumentos fundamentales fueron las huelgas y movilizaciones del movimiento obrero y sindical.

Los mártires obreros de Chicago, los de la Semana Trágica, los de la Patagonia Rebelde, los de la Forestal, los que lucharon contra las dictaduras y los gobiernos anti-obreros y anti-populares, y nuestros 30.000 desaparecidos son la guía histórica de las

actuales organizaciones sindicales y de quienes de una u otra forma luchan contra las patronales que no pagan salarios y violan convenios, que despiden y cierran empresas; y contra el actual régimen político neoliberal que los tolera y en muchos casos alienta en nombre de la libertad.

[1] Elizondo, Jorge, “La reducción del tiempo de trabajo y el control del proceso productivo”, publicado [aquí](#).