



H. Cámara de Diputados de la Nación

PROYECTO DE LEY

Ratificación del Convenio N°47 sobre las cuarenta horas de la OIT

El Senado y Cámara de Diputados,

Artículo 1° – Objeto.

Apruébase el Convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las cuarenta horas, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su reunión 19, celebrada en Ginebra el 4 de junio de 1935, en todo su articulado, cuya copia forma parte de la presente ley como Anexo.-

Artículo 2° - Comuníquese.

Comuníquese al Poder Ejecutivo.-

VANESA SILEY

MARIA ROSA MARTINEZ

HUGO YASKY

CARLOS CISNEROS

CLAUDIA ORMACHEA

PABLO CARRO

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El presente Proyecto tiene por fin ratificar e incorporar al sistema normativo nacional el Convenio 47 de la OIT sobre la semana de cuarenta horas de trabajo.

El convenio cuya ratificación se propone en el presente proyecto fue aprobado en la 19° conferencia de la OIT en el año 1935. Dicha reunión se realizó en el contexto mundial de una de las mayores crisis económicas de todos los tiempos, conocida como “la gran depresión” o “la crisis de 1929” como consecuencia del crack de la bolsa de Wall Street, la quiebra de los bancos, las cadenas de pagos y su impacto en la economía real paralizando el consumo y la producción, y destruyendo el empleo.

La pandemia originada por el COVID-19 puso de manifiesto las enormes desigualdades sociales, tanto para afrontar los riesgos del virus en términos sanitarios como para afrontar las consecuencias económicas que produjo, llevando al mundo a una crisis incluso mayor que la que se viviera en los años 1930. Todo ello se da en el marco de la cuarta revolución industrial, la tecnológica, que viene impulsando cambios a nivel global tanto en las formas de organización de la producción como del trabajo. El avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación han transformado la estructura ocupacional, los niveles de empleo y salarios. Un sector importante de las trabajadoras y trabajadores sufrió un reemplazo absoluto de sus tareas por parte de la tecnología y a su vez, la tecnología incrementó los niveles de

productividad, lo que llevó a que otro sector de trabajadores y trabajadoras tenga una sobrecarga laboral.

En este contexto, resulta imperioso retomar iniciativas que promuevan lo que el diputado Héctor Recalde denominaba como “repartición del trabajo”. Limitar la jornada laboral y evitar la sobreocupación de trabajadoras y trabajadores promueve la contratación y generación de nuevos puestos de trabajo. En ese mismo sentido podemos encontrar entre los fundamentos del convenio que se debe promover *“la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico, cuyo rápido desarrollo caracteriza a la industria moderna”*.

La coyuntura actual que estamos transitando requiere políticas que contribuyan a la generación de empleo y protección de los sectores más vulnerables; y que mejor momento para poner en el centro del debate este Convenio que en un contexto similar al que motivó su aprobación en la OIT. En el caso particular de nuestro país, a la crisis económica generada por la pandemia se suma la crisis económica producto de las políticas económicas del gobierno de Mauricio Macri, donde el desempleo nuevamente alcanzó los dos dígitos (10,6% en el segundo trimestre de 2019 de acuerdo a las tasas e indicadores socioeconómicos de la EPH a cargo del INDEC, que se ubicó en torno al 9,7% en el tercer trimestre de ese mismo año).

Los propios fundamentos que llevaron a la aprobación de este convenio refieren al creciente desempleo que produjo la crisis económica como una de las razones por las cuales considera necesaria la reducción de la jornada laboral: *“Considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables*

de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados”

Por otra parte, la recomendación 116 del año 1962 estableció que *“Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4”*. El mencionado párrafo cuarto refiere al preámbulo que a su vez deriva al convenio 47, es decir a las cuarenta horas semanales de trabajo como objetivo a alcanzar.

Esta iniciativa se inscribe en un proceso histórico, que lleva más de un siglo a nivel mundial. El reclamo por la reducción de la jornada laboral es la bandera por un trabajo digno llevada adelante por las organizaciones de trabajadoras y trabajadores desde que existe la relación de dependencia y el derecho del trabajo post revolución industrial. Cada primero de mayo se celebra el día de las trabajadoras y trabajadores en conmemoración de los denominados “Mártires de Chicago” que fueron fusilados en EEUU en el año 1886 por exigir el efectivo cumplimiento de la jornada laboral legal de ocho horas.

Al día de hoy Australia, Azerbaiyán, Belarús, Federación de Rusia, Finlandia, Kirguistán, Lituania, Noruega, Nueva Zelandia, República de Corea, República de Moldova, Suecia, Tayikistán, Ucrania y Uzbekistán han ratificado el Convenio 47 de la OIT, por lo que nuestro país podría ser el primero en hacerlo en América.

Nuestra legislación se encuentra muy atrasada en lo que respecta a los límites máximos de duración de la jornada semanal. A la fecha, 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 (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). Mientras que un 25% cuenta con jornadas semanales con un máximo legal de entre 41 y 46 horas (Brasil, Chile, El Salvador, Honduras, República Dominicana, Israel, Suiza y Turquía son algunos ejemplos). Es decir, nuestro país se encuentra en la minoría de los países con una jornada legal máxima tan alta como las 48hs semanales.

Numerosos estudios fueron realizados a nivel mundial en relación a la necesidad de reducir la jornada laboral y los beneficios que produce tanto para la persona que trabaja en forma individual como para la economía en su conjunto, de sus conclusiones se desprende la necesidad de impulsar esta iniciativa:

- Un estudio presentado por la Scandinavian Journal of Work, Environment & Health¹ en el año 2014 en Japón, analiza pormenorizadamente el vínculo entre largas horas de trabajo (tomando como parámetro una jornada superior a las 40 hs semanales) y la salud. Evidenció entre sus conclusiones que largas horas de trabajo están directamente relacionadas con la depresión, ansiedad, dificultades para descansar, y enfermedades cardíacas.
- El Estudio Longitudinal Social de Chile (ELSOC)², realizado conjuntamente por el Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES), con el Instituto Milenio para la Investigación en Depresión y

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

² <https://ciperchile.cl/2019/08/29/reduccion-de-la-jornada-laboral-y-salud-mental-en-chile/>

Personalidad (MIDAP) y el Núcleo Milenio en Desarrollo Social (DESOC), analiza *“la relación entre la salud mental y las dimensiones del cambio social en el Chile actual, con el propósito de comprender cómo las transformaciones sociales y económicas influyen en el bienestar de la población a lo largo de una década. Las condiciones laborales, en particular la extensión de la jornada laboral y la calidad del trabajo, son un ejemplo de ello”*. Los resultados muestran una mayor prevalencia de sintomatología depresiva severa en aquellas personas con jornadas laborales más extensas. Asimismo los resultados muestran diferencias asociadas al género. Mientras un 2,3% de los hombres que trabajan entre 35 y 40 horas tiene síntomas de depresión moderada-severa y severa, un 6,2% de los que trabajan entre 45 y 50 se encuentran en esta categoría. En las trabajadoras los niveles de sintomatología son aún más altos: un 7,7% de las mujeres que trabajan 35-40 horas se ubican en la categoría más grave, frente a un 12,1% entre quienes trabajan de 45 a 50 horas semanales.

- Entre los estudios más completos en la materia se encuentra aquel que fuera realizado por el Consejo Económico y Social del Municipio de Aragón en España titulado *“Tipos de Jornada y Productividad del Trabajo”*³. Sus conclusiones resultan categóricas, afirma que *“los países con jornadas de trabajo más reducidas presentan niveles de productividad por hora mucho más elevados. Los dos países con jornadas medias más breves (Noruega y Holanda) son también los que tienen mayor productividad por hora trabajada. Finalmente, comparando la productividad de los países, puede verse que la de Noruega (la mayor)*

es un 34% más elevada que la de España y el triple que la de Hungría (la menor). Por tanto, hay espacio para mejorar la productividad y reducir las jornadas laborales, sin que se produzcan cambios en la calidad y cantidad de producción. Aunque en algunas empresas se asocia una jornada laboral más extensa a una mayor productividad, porque se identifica a los trabajadores más productivos con los que pasan más horas en el trabajo, la realidad es que existe una relación negativa entre la duración de la jornada laboral y la productividad laboral. Por otro lado, hay una relación positiva entre el porcentaje de trabajadores que trabajan a tiempo parcial y el rendimiento por hora trabajada. Los países de Europa del Este tienen los menores niveles de productividad y también las menores tasas de trabajo a tiempo parcial. Este hecho hace pensar que es importante eliminar la precariedad de los empleos de tiempo reducido vinculada a la falta de seguridad en el empleo y a los derechos de cara a la seguridad social, que sitúan a estos trabajadores en una posición de desventaja frente a los empleados a tiempo completo.”

- Un estudio muy completo realizado por la Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile titulado “Impactos en el mercado laboral de la reducción de la jornada laboral”⁴ plantea los resultados de la política de reducción de la jornada laboral en distintos países, entre ellos podemos destacar la positiva experiencia de reducción de la jornada laboral de 44 a 40 hs en Portugal donde aumentaron los salarios por hora sin que se reduzcan las ganancias, al igual que la reducción de 48 a 45hs en Chile.

- Del estudio presentado por el Dr. Alfredo Villavicencio Ríos “La Reducción de la Jornada de Trabajo: entre el sueño y la Quimera” presentado en la revista Derecho y Sociedad N° 40⁵, se destaca que no solo no hubo pérdida de competitividad ni de productividad en el caso de la reducción de jornada de trabajo en Francia, sino por el contrario se elevó la productividad por hora.

La ratificación del Convenio 47 de la OIT es necesaria por cuanto el avance a una progresiva reducción de la jornada de trabajo resulta imprescindible para promover la creación de más puestos de trabajo y una mayor productividad, a la vez que se resguarda el derecho al descanso y al pleno goce de la salud física y mental de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país.

Esta propuesta viene a complementar una serie de iniciativas de otros legisladores y legisladoras en relación a la reducción de la jornada de trabajo, como las presentadas por la diputada Claudia Ormachea (Exp. 0004-D-2022), el diputado Sergio Palazzo (Exp. 3670-D-2022), el diputado Hugo Yasky (Exp. 0327-D-2022), y el diputado Enrique Estevez (Exp. 3300-D-2021).

Por los fundamentos expuestos solicito a mis pares el acompañamiento del presente Proyecto de ley.

⁵ <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12803/13360>

ANEXO

C047 - Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Congregada en Ginebra el 4 junio 1935 en su decimonovena reunión;

Considerando que la reducción de las horas de trabajo constituye el sexto punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados;

Considerando que sería conveniente que se facilitara, en todo lo posible, la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico, cuyo rápido desarrollo caracteriza a la industria moderna, y

Considerando que, para dar efecto a las resoluciones adoptadas por las reuniones decimoctava y decimonovena de la Conferencia Internacional del Trabajo, es indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos treinta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor:

(a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores;

(b) de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas

clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro.

Artículo 2

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 3

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 4

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 5

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo

quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 6

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 7

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 8

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.