



100  
1919-2019

JUSTICIA SOCIAL  
TRABAJO DECENTE

# Jornada de trabajo: antecedentes y consideraciones

Andrés Marinakis

Diciembre 2019





## Temas de la presentación

1. Antecedentes normativos de la OIT
2. Antecedentes internacionales
3. Consideraciones al proyecto en discusión



## Normas internacionales relevantes

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 N° 1 (52 ratificaciones)
- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 N° 30 (30 ratificaciones)

Estos dos Convenios establecen la norma general de 48 hs. regulares de trabajo a la semana, con un máximo de 8 hs. al día.

- Convenio sobre las 40 horas, 1935 N° 47 (15 ratificaciones)
- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 N° 116

Estos instrumentos establecen el principio de la semana de 40 horas.



## Normas internacionales relevantes

- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 N° 14 (120 ratificaciones)
- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 N° 106 (63 ratificaciones)

Establecen la norma general de que los trabajadores deben disfrutar de un período de descanso de al menos 24 hs. consecutivas cada 7 días

- Convenio sobre las vacaciones remuneradas, 1970 N° 132 (37 ratificaciones)

Toda persona a la que se aplique el Convenio debe disfrutar al menos 3 semanas laborables de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio.



## Duración de la jornada de trabajo

### Elementos que definen duración de jornada

- Jornada ordinaria por semana
- Horas extraordinarias
- Descanso diario, semanal y anual
- Vacaciones anuales remuneradas
- Días feriado

### Organización de la jornada

- Convenio sobre trabajo nocturno, 1970 (Nº 132)
- Convenio sobre trabajo a tiempo parcial, 1994 (Nº 175)



## Principios que procuran resguardar

- Efecto de las jornadas excesivas sobre la salud y la seguridad en el trabajo en industria de principios de siglo,
- Reducción de la jornada como elemento de redistribución del empleo durante la crisis de los años 30,
- Mayor equilibrio entre la vida personal y familiar y el trabajo.



## Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (Nº 116)

- Cuando la jornada exceda las 48 horas, sugiere adoptar medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin reducción de los salarios que estén percibiendo.
- Cuando sea de 48 horas o menos, preparar medidas para reducción progresiva de acuerdo a circunstancias nacionales.
- Tener en cuenta: grado de desarrollo, no afectar la producción, desarrollo de nuevas industrias o competitividad internacional, evitar presiones inflacionarias.
- Reducción progresiva puede darse por etapas espaciadas en el tiempo, por sectores de la economía u otros,
- Sugiere limitar la cantidad de horas extraordinarias que pueden efectuarse en un período de tiempo.



## Límites a la jornada legal en el mundo

- Hacia el 2005, en la mitad de los países la legislación establecía una jornada semanal de 40 horas.
- Un 25 % tenía límites intermedios, 41-46 horas.
- Un 25 % tenía 48 horas a la semana.
- En América Latina, las 48 horas continúan siendo lo más frecuente y en menor medida en Asia.
- Hay países que no establecen un límite legal a la jornada.





## Otros límites a la jornada laboral legal

- *Horas extraordinarias*: Convenios requieren límites, pero sin indicar nivel. Legislaciones nacionales establecen límites diarios, semanales, o períodos más largos hasta anuales, o una combinación de éstos.
- *Descanso semanal*: elemento universalmente aceptado, casi todos los países establecen 1 día a la semana.
- *Vacaciones anuales*: existen prácticamente en todos los países, siendo más bajos en América Latina y Asia, y mayores en Europa y África.



# Jornada laboral semanal legal

	30 - 35 hrs.	36 - 39 hrs.	40 hrs.	41 - 45 hrs.	46 - 48 hrs.
América Latina			Ecuador	Brasil, Chile, El Salvador, Honduras, República Dominicana	Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay
OCDE	Francia	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, Estados Unidos	Israel, Suiza, Turquía	Alemania*, Irlanda, Reino Unido

\* En Alemania la jornada se determina principalmente por negociación colectiva



## Horas máximas por semana

	Sin límite	47 hrs o menos	48 hrs	49 – 59 hrs	60 hrs o más
América Latina	El Salvador, Estados Unidos, Perú	Brasil, Venezuela	Canadá	Argentina, Chile, Rep. Dominicana, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Uruguay	Bolivia, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras
OCDE	Australia, Japón, Nueva Zelanda	Rep. Checa, España, Finlandia, Francia, Hungría, Suecia	Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Estonia, Islandia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Rep. Eslovaca, Eslovenia, Suiza, Reino Unido	Corea del Sur, Turquía	



# Vacaciones anuales legales remuneradas

	10-14 días	15-19 días	20-23 días	24-25 días	26 días y más
América Latina	Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Venezuela	Bolivia, Chile	Brasil, Panamá, Perú, Uruguay		
OCDE	Canadá, Israel, Japón, Turquía	Corea del Sur	Alemania, Australia, Bélgica, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Nueva Zelanda, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Suiza	Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia, Islandia, Luxemburgo, Suecia,	Reino Unido

EEUU no reglamenta vacaciones; México 6 días el primer año, aumentando con antigüedad en el trabajo



## Días feriado por año

	7 – 10 días	11 – 13 días	14 y más días
América Latina	México, Guatemala	Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana,	Argentina, Chile, Colombia, Uruguay, Venezuela
OCDE	Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Estonia, Hungría, Irlanda, Israel, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Suiza, Reino Unido,	Austria, República Checa, Eslovenia, Finlandia, Francia, Grecia, Islandia, Letonia, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Suecia,	Japón, Corea, República Eslovaca, España,

Fuentes: *OECD Family Database, PF2.3 Additional leave entitlements of working parents 2016.*  
 América Latina: *Public Holidays Global*, <https://publicholidays.global/>



## Consideraciones respecto a la gradualidad

- Proyecto establece aplicación a partir de los 12 meses de su publicación y para empresas que no excedan las 75.000 UF al año una gradualidad de una hora por año.
- Recomendación 116 abre posibilidad de aplicar reducción de jornada “en etapas espaciadas en el tiempo”.
- La gradualidad facilita la adaptación de las empresas a la nueva jornada, lo cual es positivo.
- Respecto a la posibilidad de reducir una hora por año, es posible que genere dificultad en la organización del trabajo. Obliga cada año a repensar su organización, o podría llevar a uso de horas extraordinarias para cubrir horas reducidas.
- Se sugiere consultar con organizaciones empresariales conveniencia de esta propuesta o alternativas.



## Consideraciones respecto a la gradualidad

- A partir del año desde la publicación de la nueva ley, en las empresas grandes un trabajador de salario mínimo deberá trabajar 40 horas, mientras que en empresas de menor tamaño deberán trabajar 45 horas (disminuyendo progresivamente).
- ¿Esta situación no podría presentar un conflicto en materia de igualdad de trato?



## Consideraciones sobre horas extraordinarias

- Recomendación 116 de la OIT sugiere limitar la cantidad de horas extraordinarias que se pueden realizar durante cierto período.
- Las horas extraordinarias no fueron limitadas cuando se redujo la jornada de 48 a 45 horas y este proyecto tampoco lo plantea.
- ¿No sería adecuado restringirlas?
- Referencia: directiva UE adopta una jornada máxima de 48 horas a la semana, incluyendo horas extraordinarias. Esto equivale a 8 horas extraordinarias por semana en países con 40 horas ordinarias.





## Consideraciones sobre jornada parcial

- El proyecto no hace modificaciones en este tema, por lo que se mantiene la definición de 2/3 de la jornada completa.
- En el caso de 40 horas, esto significa 26.66 horas a la semana.
- ¿Sería conveniente aplicar un redondeo de esa cifra?
- ¿Cómo se implementa la gradualidad a la jornada parcial?
- ¿Qué sucede con los contratos a tiempo parcial vigentes en la actualidad (30 horas)? ¿Pasarían a ser considerados de jornada completa?



## Consideraciones sobre jornadas extraordinarias

- En la actualidad existen poco más de 21.000 resoluciones vigentes (2017-19) que comprenden unos 312.000 trabajadores de distintos sectores de actividad y tamaño de empresa.
- Esas jornadas extraordinarias fueron acordadas y autorizadas en el marco de una jornada semanal de 45 horas.
- ¿Cómo se prevé su ajuste a la nueva jornada de 40 horas? ¿Continúan vigentes hasta su vencimiento? ¿Se establece un período durante el cual cada empresa debe presentar un nuevo acuerdo?
- La DT debería preparar una actualización de los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de trabajo y descansos.



## Consideraciones sobre organización de la jornada

- El proyecto de ley no aborda este tema.
- En general, otros procesos de reducción de jornada han incorporado algunas materias de organización de jornada negociada como elemento de adaptabilidad.
- En cada caso, los mecanismos propuestos toman en consideración el sistema de RRL de cada país.
- Parece importante abrir un espacio de negociación sobre este tema a los actores sociales.