



Organización
Internacional
del Trabajo

► Ordenación del Tiempo de Trabajo en un Mundo en Transformación. Situación y perspectivas de la jornada laboral en América Latina

Fabio Bertranou, OIT Cono Sur

Centro de Empleados de Comercio (Ciudad de Mendoza)

22 de noviembre de 2023



Contenido



Organización
Internacional
del Trabajo

1. Ordenación del tiempo de trabajo en el contexto actual
 2. Antecedentes normativos de la OIT
 3. Experiencias internacionales recientes: Chile y Colombia
 4. Consideraciones en relación a la implementación de la reducción de la jornada laboral
-



1. Ordenación del tiempo de trabajo en el contexto actual

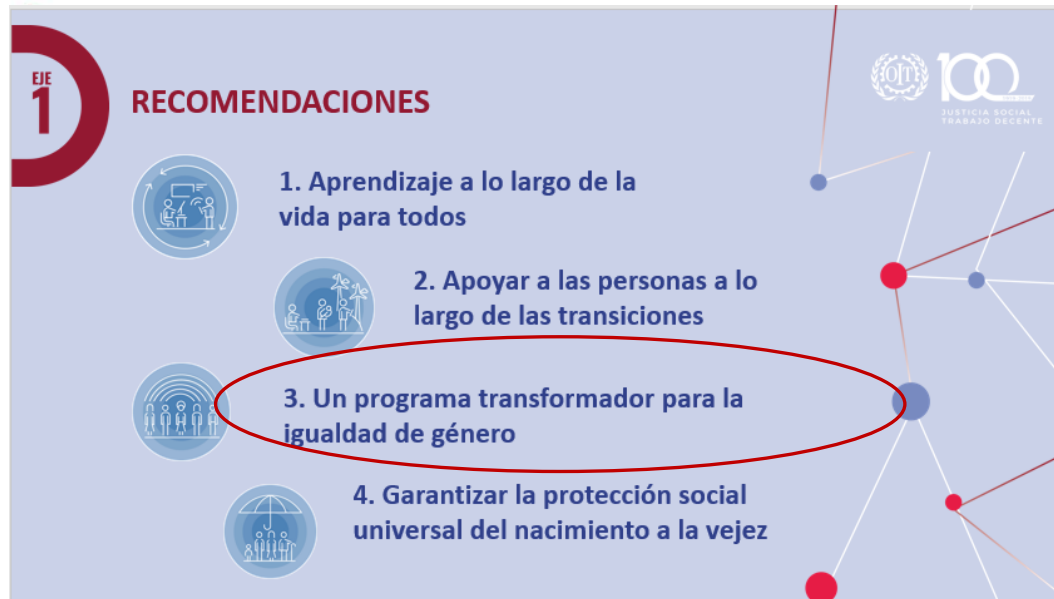


Organización
Internacional
del Trabajo

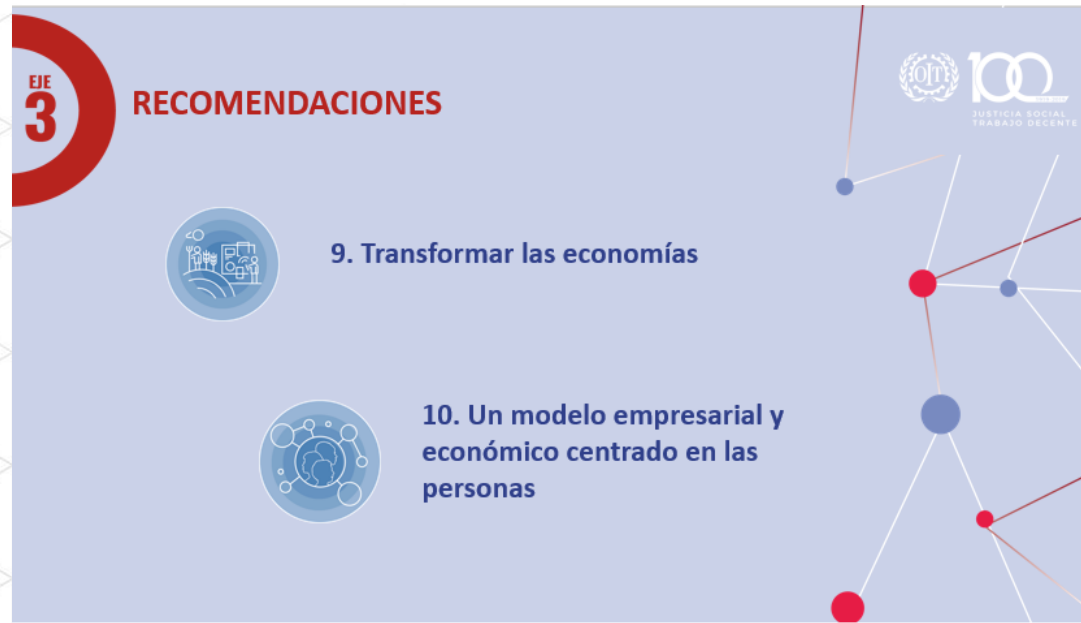
Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT (2019)



AUMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS



AUMENTAR LA INVERSIÓN EN TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE



AUMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS INSTITUCIONES DEL TRABAJO



Ampliar la soberanía sobre el tiempo

Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa.

Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la falta de precisión en la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado.

Será preciso perseverar en los esfuerzos encaminados a aplicar límites máximos al tiempo de trabajo además de medidas para mejorar la productividad, así como un mínimo de horas de trabajo garantizadas que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo.

- *Aplicar un programa transformador y mensurable para la igualdad de género.* El mundo del trabajo empieza en el hogar. Desde las licencias por paternidad hasta la inversión en servicios públicos de cuidados, las políticas han de promover que se comparta la prestación de cuidados no remunerados en el hogar para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El fortalecimiento de la voz de las mujeres y de su liderazgo, la eliminación de la violencia y del acoso en el trabajo, y la aplicación de políticas de transparencia salarial son condiciones para la igualdad de género.



Organización
Internacional
del Trabajo

Encauzar la tecnología en favor del trabajo decente

Esto significa que los trabajadores y directivos han de diseñar la concepción del puesto de trabajo. Significa también que se adopte un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas.

Debería establecerse un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas.

Los avances tecnológicos requieren también de la reglamentación del uso de datos y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo del trabajo.



Reducción de jornada: sobre los beneficios y costos desde el punto de vista económico



Organización
Internacional
del Trabajo

Beneficios: distinta evidencia internacional muestra que la reducción de la jornada puede conducir a incrementar la productividad a través de distintos canales:

- Reduce la fatiga, los errores, la accidentabilidad, el ausentismo y los conflictos entre la vida personal y laboral.
- Más de 40 horas semanales de trabajo están asociadas con mayor incidencia de depresión, ansiedad, problemas de sueño y enfermedades cardíacas.
- Jornadas más reducidas están asociadas con trabajadores más saludables y otros efectos económicos asociados como menores gastos en salud y tiempo que permite el desarrollo o expansión de bienes y servicios asociados a las horas de uso personal y/o familiar.



Reducción de jornada: sobre los beneficios y costos desde el punto de vista económico



Organización
Internacional
del Trabajo

Costos: si bien la reducción de la jornada laboral (a igual remuneración) implicaría un aumento del costo salarial por hora por cada trabajador, hay efectos que compensan dicho costo salarial horario:

- Si la reducción de jornada está acompañada por reorganización del trabajo que permita mejorar la productividad por hora; por ejemplo, reduciendo los espacios en los que se realizan actividades personales en horas de trabajo (por ejemplo, hay estudios para Francia)
- En algunas actividades es más difícil implementar reorganizaciones dado que los y las trabajadores deben estar disponibles en forma constante, por ejemplo, en actividades que requieren atención a público, choferes, vigilancia, entre otros. Reduce la fatiga, los errores, la accidentabilidad, el ausentismo y los conflictos entre la vida personal y laboral.
- Las mejoras en productividad no son generalmente lineales a medida que se reduce la jornada: estos son mayores cuando la jornada es más larga, por lo que no es exactamente comparable la reducción de jornada de 48 a 45 horas con la de 45 a 40 horas.
- Si bien las propuestas de reducción de jornada plantean no reducir salarios actuales, estos ajustes se podrían producir en el tiempo al haber la natural rotación laboral.

* Bravo, J. (2022). Agenda laboral: Análisis de la reducción de jornada ordinaria a 40 horas. Presentación en seminario de la Cámara Nacional de Comercio.



2. Antecedentes normativos de la OIT



Organización
Internacional
del Trabajo

Parámetros internacionales y legales

- Varios Convenios de la OIT dan orientaciones sobre la duración de la jornada, horas extraordinarias, los descansos mínimos (diario, entre jornadas, semanal, vacaciones anuales remuneradas) y trabajo nocturno y trabajo a tiempo parcial.
- A partir de la Recomendación N° 116 (1962) el parámetro de la jornada semanal pasó a ser las 40 horas.
- En América Latina la legislación aún está lejos de ese nivel (la mitad de los países aún tiene 48 horas semanales).
- Cabe resaltar que la jornada legal aplica a los asalariados del sector privado.

► 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



Organización
Internacional
del Trabajo

- 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.

► 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.



Duración de la jornada de trabajo



Organización
Internacional
del 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



Organización
Internacional
del Trabajo

- 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.

► Límites a la jornada legal en el mundo



Organización
Internacional
del Trabajo

- 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



Organización
Internacional
del Trabajo

- ***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



Organización
Internacional
del Trabajo

	30 - 35 hrs.	36 - 39 hrs.	40 hrs.	41 - 45 hrs.	46 - 48 hrs.
América Latina			Ecuador, Chile (2028)	Brasil, Chile (2023), El Salvador, Honduras, República Dominicana, Colombia (2025)	Argentina, Bolivia, Colombia (2023), 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



Organización
Internacional
del Trabajo

	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



Organización
Internacional
del Trabajo

	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/>

► Evolución de las horas efectivas trabajadas entre 2005 y 2016

- Hay una caída en las horas efectivas promedio entre los ocupados totales, mayor para los hombres que entre las mujeres.
- Los asalariados privados trabajan jornadas más largas en promedio que los públicos, trabajadoras domésticas y cuenta propia.
- La mayor caída se da entre las trabajadoras domésticas.
 - En varios países hubo cambios legislativos en materia de jornada laboral y de salario mínimo igualando condiciones de trabajo para domésticas, además de esfuerzos por su formalización.
 - En la medida que el costo del trabajo doméstico aumentó más rápido que los ingresos de los hogares que las emplean, se podría estar dificultando su empleo.



Países de la región que modificaron su jornada



Organización
Internacional
del Trabajo

- **Ecuador** redujo su jornada de trabajo de 44 a 40 horas en 1980.
- **Brasil** redujo la jornada de 48 a 44 horas en 1988.
- **Chile** redujo la jornada de 48 a 45 horas en 2002, pero su aplicación efectiva comenzó en 2005 ya que hubo gradualidad en su aplicación, y en 2023 aprobó una reducción gradual a 40 horas.
- **Colombia** dispuso la reducción de la jornada de 48 a 42 horas a la semana en julio de 2021. Esta reducción se hará progresivamente, comenzando en 2023 con una hora, llegando a las 42 horas en el año 2026.

3. Experiencias internacionales recientes: Chile y Colombia

Chile - Ley de Reducción de Jornada de 45 a 40 horas Ley 21.561 de 2023

- Disminución gradual de 45 a 40 horas semanales:

2024	44 horas
2026	42 horas
2028	40 horas

Mecanismos de flexibilidad: Jornada puede ser fija o sobre promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas

Jornada parcial: Se mantuvo en 30 horas

Mecanismos de conciliación del trabajo con la vida familiar: Hora de entrada diferida

► Colombia – Reducción gradual de la Jornada laboral, Ley nº 2101, de 2021

- Disminución gradual de 48 a 42 horas semanales:

2023	47 horas
2024	46 horas
2025	44 horas
2026	42 horas

Distribución de la jornada de trabajo semanal: se deberá acordar entre trabajador y empleador en cinco o seis días a la semana, garantizando al menos un día de descanso.

Mecanismos de flexibilidad: Además, el número de horas trabajadas podrá variar de día a día, con un mínimo de cuatro horas y un máximo de nueve horas trabajadas por día.

► Casos de reducción de la jornada de trabajo en Chile y Colombia:

- Implementación con gradualidad (ambos en cinco años)
- Sin reducción de las remuneraciones
- Mecanismos de adaptabilidad o flexibilidad

→ Desafíos para su aplicación

► 4. Consideraciones en relación a la implementación de la reducción de la jornada laboral



Organización
Internacional
del Trabajo

Consideraciones respecto a la gradualidad

- 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, podría generar dificultad en la organización del trabajo en algunas industrias/empresas. 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



Organización
Internacional
del Trabajo

- Establecer gradualidad por tamaño de empresa podría generar conflicto en relación al criterio de igualdad de trato.
- Por ejemplo, si empresas grandes tienen una reducción de jornada más rápida que empresas de menor tamaño, trabajadores con salario mínimo podrían tener diferentes horas legales de trabajo a igual salario.



Consideraciones sobre horas extraordinarias



Organización
Internacional
del Trabajo

- Recomendación 116 de la OIT sugiere limitar la cantidad de horas extraordinarias que se pueden realizar durante cierto período.
- 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



Organización
Internacional
del Trabajo

- En algunos países la definición de jornada parcial es de $\frac{2}{3}$ de la jornada completa.
- En el caso de 40 horas, esto significa 26.66 horas a la semana. En el caso de 36 horas, serían 24 horas. Por ejemplo, Chile mantuvo la jornada parcial en 30 horas.
- ¿Cómo se implementa la gradualidad a la jornada parcial?

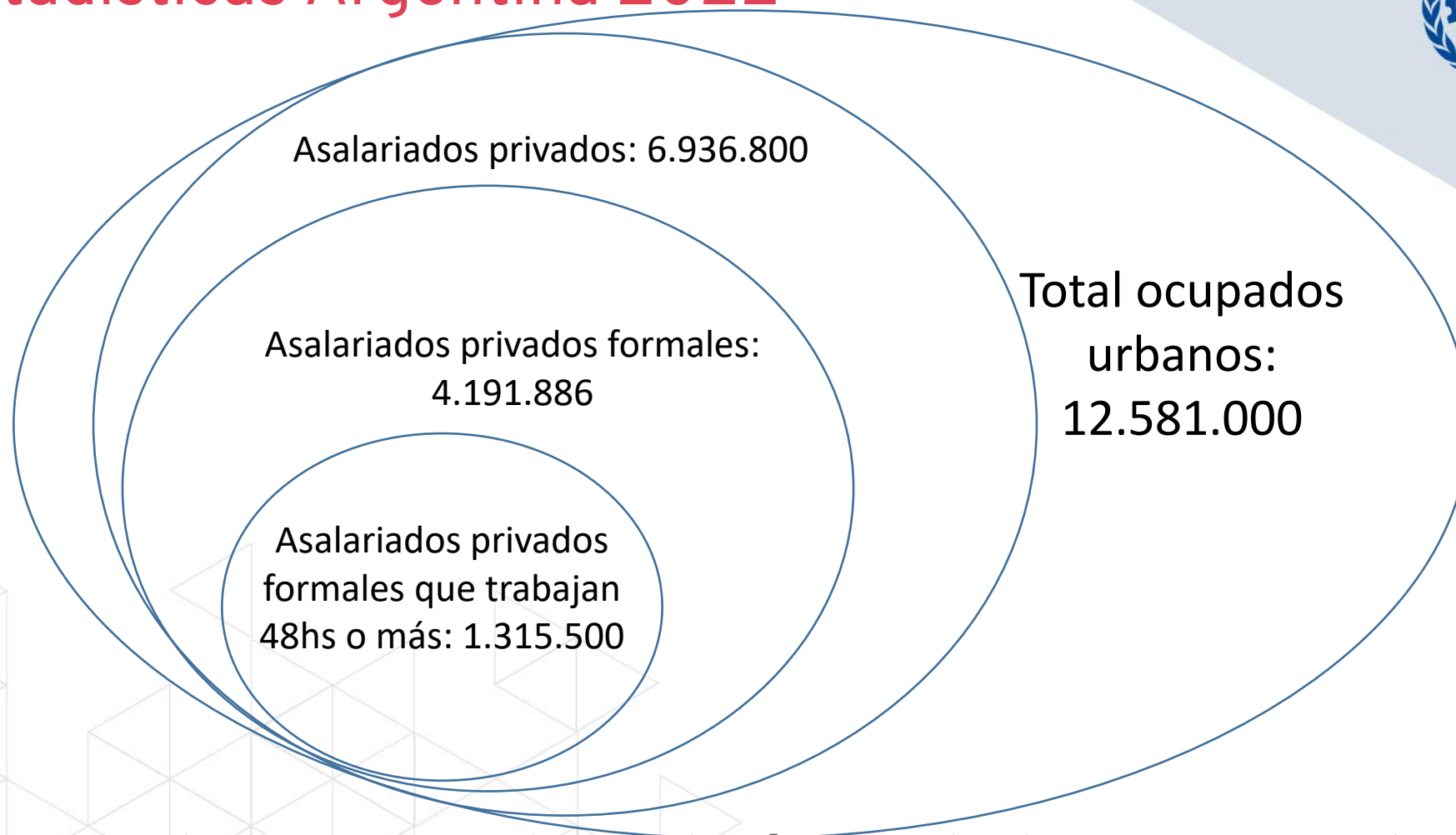
► Consideraciones sobre organización de la jornada

- Considerando algunas experiencias internacionales, sería deseable introducir algunas consideraciones respecto a la **organización** de la jornada.
- 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 RRLL de cada país.
- **Parece importante abrir un espacio de negociación sobre este tema a los actores sociales, especialmente en el marco de la negociación colectiva.**

► Estadísticas Argentina 2022



Organización
Internacional
del Trabajo



El **10,5%** de los ocupados estaría afectado por una reducción de jornada laboral a menos de 48 hs.



Estadísticas Argentina 2022



Organización
Internacional
del Trabajo

	Asalariados privados / Total asalariados	Asalariados privados formales/ Total asalariados
48 horas o +	29,9	19,0
46 horas o +	30,5	19,6
40 horas o +	43,7	29,9



Organización
Internacional
del Trabajo

Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Tel: +56-2 2580-5500
E-mail: santiago@ilo.org
www.ilo.org/santiago

Santiago de Chile

