



Jornadas laborales en países de la OCDE y América Latina

Jornadas máximas, flexibilización y trabajo a distancia

Autor

Nicolás García Bernal
Email: ngarci@bcn.cl
Tel.: (562) 2270 1778

Nº SUP: 116515

Resumen

Las normas definidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) constituyen un marco de referencia para la definición de jornadas laborales (horas de trabajo, periodos de descanso, entre otros). La evidencia muestra que existe una relación inversa entre el promedio de horas trabajadas al año y el PIB per cápita de un país. Chile, dentro de la OCDE, es el quinto país con mayor cantidad de horas trabajadas en promedio en el año, con 1.954 horas. A nivel mundial el tiempo de trabajo semanal es aproximadamente de 43 horas, estando América Latina y el Caribe (40,9 horas) bajo el promedio. Al respecto, la OIT establece recomendaciones generales de jornadas de 8 y 48 horas diarias y a la semana, respectivamente. De igual forma, a través de los Convenios núm. 1 y 30, se establecen criterios de flexibilización de la jornada laboral, los que son ajustados y acogidos de distinta forma por los países. En relación a esto, el presente documento aborda las jornadas máximas (nº de horas) de países de la OCDE y América Latina, flexibilización de la jornada laboral, jornada continua y descansos, y por último lo relativo a trabajo a distancia.

Introducción

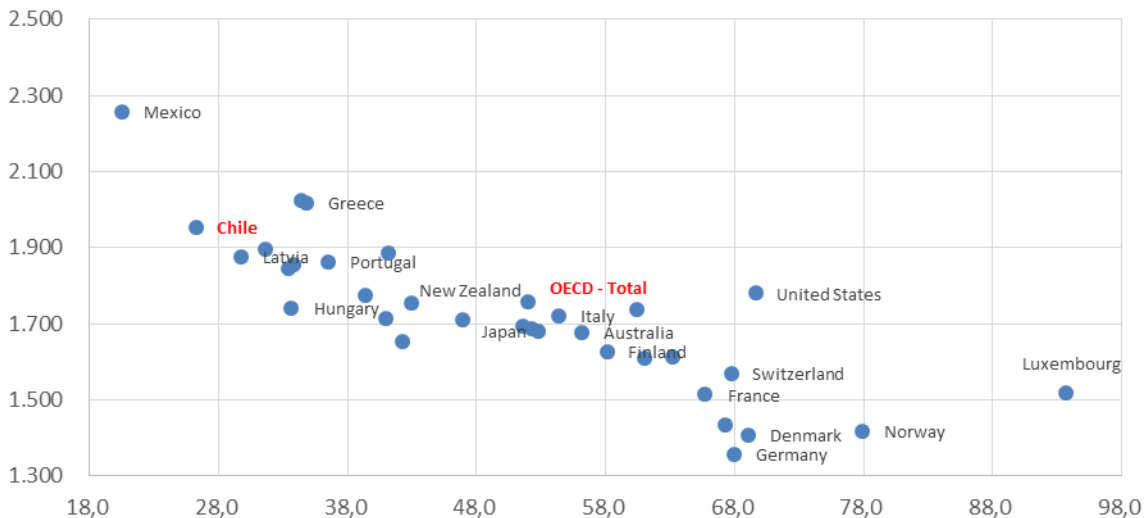
En el marco de las jornadas laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que *"el tiempo de trabajo, el descanso y la organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso (la ordenación del tiempo de trabajo) son aspectos fundamentales de las relaciones laborales. La cantidad de horas trabajadas, la duración y número de períodos de descanso y la manera en que se distribuyen durante el día, la semana y el mes tienen importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores"* (OIT, 2018).

El tiempo de trabajo tiene un impacto directo en la vida cotidiana de los trabajadores, y es un asunto vigente al estar considerado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente en el ODS N°8 que busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos.

Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo constituyen el marco para la regulación de horas de trabajo, periodos de descanso diario y semanal, y de las vacaciones anuales. Por ejemplo en 1919, a través del primer Convenio de la OIT, se limitaba las horas de trabajo y dispuso de descanso para los trabajadores. Posteriormente, en 1935 se estableció el Convenio sobre cuarentas horas de trabajo (núm. 47), y posteriormente en 1962, recomendaciones sobre la reducción de la duración del trabajo (núm. 116).

La tendencia general es que los países con jornadas menos extensas presentan mayores niveles de productividad, combinado con una fuerza laboral más numerosa. Como se observa en el gráfico 1, la evidencia muestra que los países que tienen un menor número de horas trabajadas (año 2017), coincide con aquellos que tienen un mayor producto interno bruto (PIB) per cápita (USD precios corrientes, PPA). Por ejemplo, Luxemburgo que en promedio tuvo 1.568 horas trabajadas en promedio por trabajador, cuenta con un PIB per cápita equivalente - en PPA - a US\$ 93,7 por hora trabajada. Por el contrario, se da el caso de México que con 2.257 horas trabajadas en promedio por trabajador, cuenta con un PIB per cápita de US\$ 20,5 por hora trabajada. Con el resto de países se observa la relación inversa entre ambos indicadores.

Gráfico 1. Relación entre promedio de horas trabajadas por trabajador al año y PIB per cápita por hora trabajada (USD precios corriente, PPA). Año 2017, países OCDE.



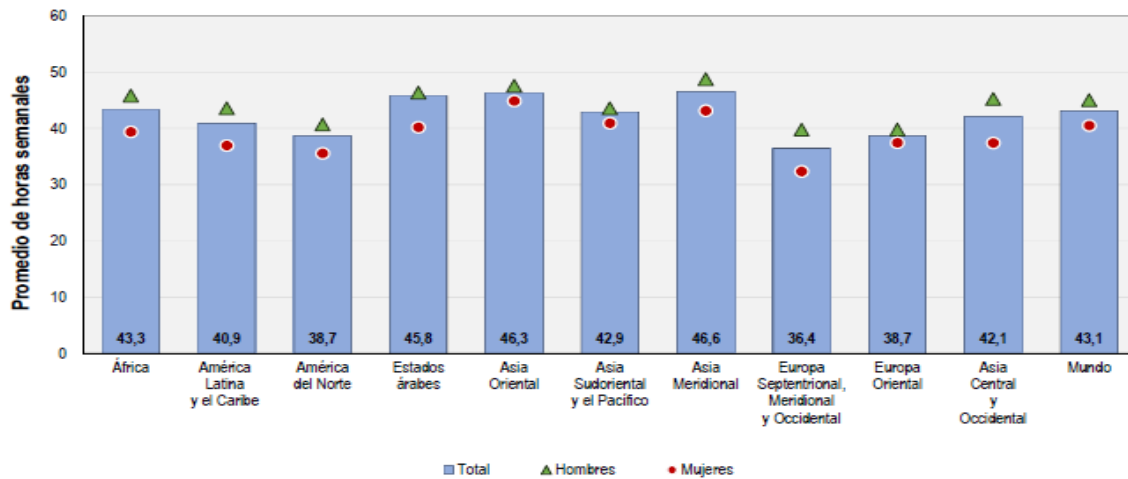
Fuente: Elaboración propia en base a cifras de la OCDE.

El presente documento - a solicitud del requirente - aborda las jornadas máximas (nº de horas) de países de la OCDE y América Latina, flexibilización de la jornada laboral, jornada continua y descansos, y por último lo relativo a trabajo a distancia. Para el análisis se usó como principal fuente de información las cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

I. Jornadas laborales en países de la OCDE y América Latina

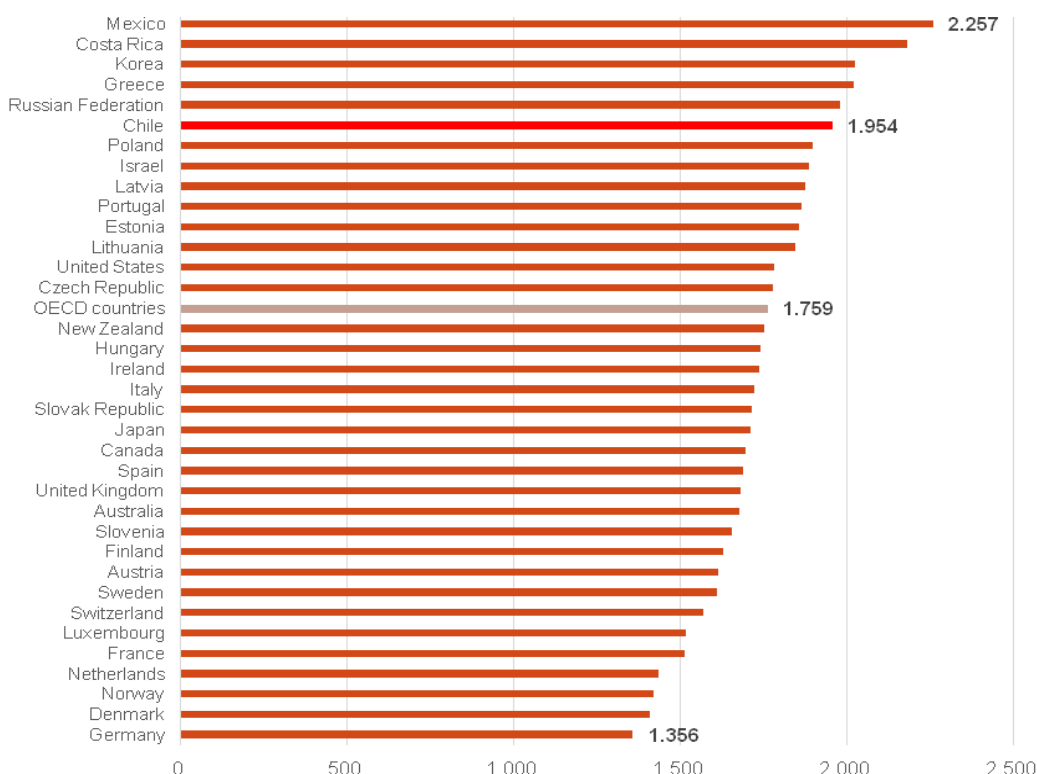
De acuerdo a cálculos de la OIT, a nivel mundial, el tiempo de trabajo semanal promedio es aproximadamente de 43 horas. Sin embargo, "si se excluye América del Norte, Europa Oriental y Europa Septentrional, Meridional y Occidental, el promedio de horas de trabajo semanales supera la norma de las 40 horas establecidas en el Convenio núm. 47 de la OIT" (OIT, 2018). Como se observa en el gráfico 2, América Latina y el Caribe tiene un promedio de 40,9 horas semanales, lo que está bajo el promedio.

Gráfico 2. Promedio de las horas de trabajo semanales (ponderadas) por subregiones específicas, empleo total, en los años más recientes (2015-2016 para la mayoría de los países)



Fuente: OIT (2018)

Del conjunto de países considerados por la OCDE (ver gráfico 3), Chile es el quinto país con mayor cantidad de horas trabajadas en promedio en un año. Chile con 1.954 horas trabajadas en promedio anuales sólo es superado por la Federación Rusa (1.980), Grecia (2.018), Corea (2.024), Costa Rica (2.179) y México (2.257). En el extremo inferior se encuentran países como Alemania (1.356) y Dinamarca (1.408).

Gráfico 3. Promedio de horas efectivamente trabajadas, año 2017.

Nota: El promedio anual de horas trabajadas se define como el número total de horas efectivamente trabajadas por año dividido por los empleados promedio por año. Las horas efectivas trabajadas incluyen las horas de trabajo regular de los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial y año-parcial, las horas extras pagadas y no pagadas, las horas trabajadas en trabajos adicionales y excluye el tiempo no trabajado debido a los días festivos, las vacaciones anuales pagadas, enfermedad, inhabilidad temporal, permiso de maternidad, permiso parental, escolaridad o capacitación, paro parcial por razones técnicas o económicas (huelga o conflicto laboral, mal tiempo), licencia de compensación y otras razones. Los datos abarcan a los trabajadores por cuenta ajena y a los trabajadores autónomos. Este indicador se mide en términos de horas por trabajador y por año.

Fuente: Elaboración propia en base a OCDE, 2018.

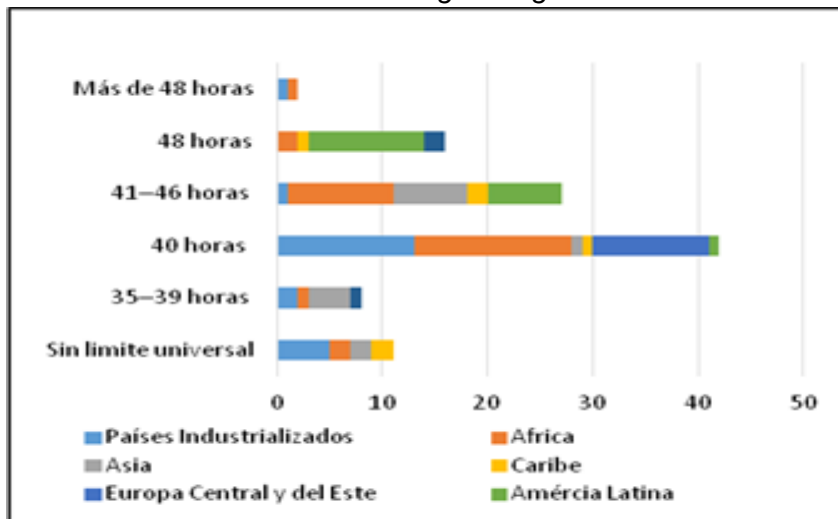
II. Jornadas máximas

El artículo 2 del convenio núm. 30 indica que *"las <<horas de trabajo>> significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estando excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador. Las horas normales de trabajo son el número de horas que pueden trabajarse legalmente durante el día, la semana, el mes y/o el año, con exclusión de las horas extraordinarias"*. Al respecto el Convenio núm. 1 incorporó una combinación de los dos principios de las 8 y 48 horas como una limitación legal a las horas de trabajo en el sector industrial¹. De un total de 119 países integrantes de la OIT, en 87 la legislación establece un límite semanal a las horas normales de trabajo, además de los límites diarios. Frecuentemente el límite diario es de 8 horas al día.

¹ La razón detrás de la combinación de los dos principios en un instrumento se explica por el hecho de que un solo día de 8 horas daría como resultado una semana de 56 horas si el trabajo se lleva a cabo durante siete días a la semana. En contraste, una semana de 48 horas asegura que las horas promedio de trabajo no excedan las 8 horas por día durante una semana de seis días. Esto también implica un reconocimiento del principio de 24 horas de descanso a la semana. Además, el Convenio núm. 1 autoriza un número limitado de excepciones específicas que permiten la prolongación de las horas normales de trabajo.

La OIT reporta que, en general, según las estadísticas disponibles, la cantidad que las personas destinan al trabajo ha mostrado una tendencia a la baja a nivel internacional (OIT, 2018). En un estudio de Messenger (2007), se determinó que al categorizar los países según jornada laboral, cerca un 40% de los países analizados contaban con una jornada de 40 horas². Específicamente, "los países de América Latina muestran en general jornadas más extensas de 48 horas para la mayoría (11 de ellos), y entre 41 a 46 en 7 de ellos. Sólo Ecuador registra al año 2005 una regulación de 40 horas. En África por su parte, si bien es diverso, la mayoría se divide entre jornadas de 41 a 46 horas, y de jornadas de 40 horas, con pocos casos en jornadas menores, mayores o iguales a 48 o sin regulación de la jornada. En Europa Central y del Este predomina la jornada de 40 horas y en Asia se dispersa en jornadas de 48 horas, una parte en 40 como China, Indonesia y Corea y sin regulación como India y Pakistán" (Cabrera, 2017).

Gráfico 4. Jornadas laborales según Región al año 2005.

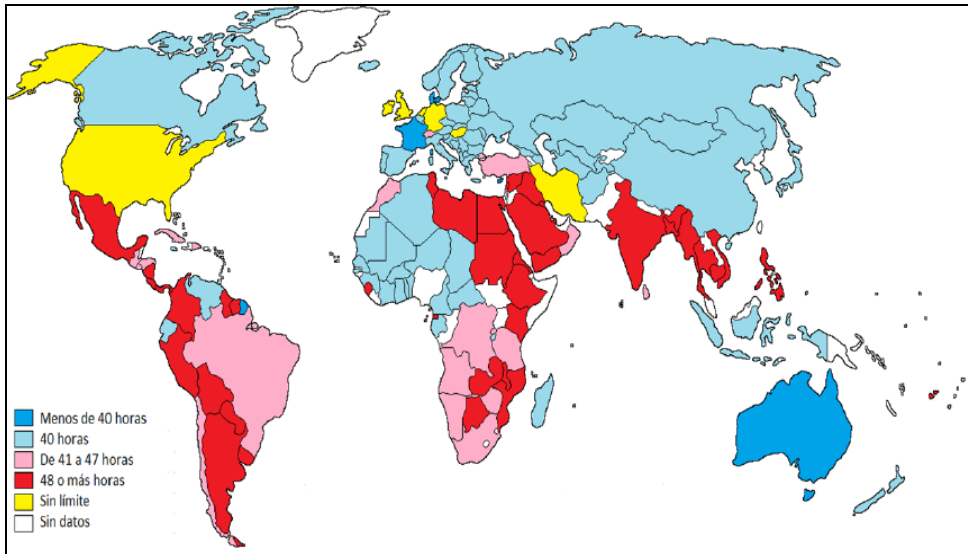


Fuente: Messenger (2007)

Asia es el continente donde mayor número de personas trabaja la mayor cantidad de horas, 32% no tiene límite máximo de jornada laboral y 29% tiene umbrales altos (60 horas semanales o más). En América y el Caribe, 34% no tiene límite de horas semanales (uno de ellos EEUU). En Europa, todos los países tienen un horario semanal máximo, salvo Bélgica y Turquía que cuentan con jornadas laborales mayores a 48 horas. Acorde a lo anterior, el siguiente gráfico representa la duración legal del trabajo semanal normal en el mundo, año 2017.

² El estudio de Messenger (2007), es la compilación más reciente al cual se pudo acceder con dicha cantidad de países, la cual por tener más de 10 años no alcanza a recoger cambios que se han dado en este período. Por ejemplo, en Francia, posterior a la entrada en vigencia de la reducción de 39 a 35 horas (año 2000), existen reformas que consideran excepciones, que flexibilizan el mercado laboral (Cabrera, 2017).

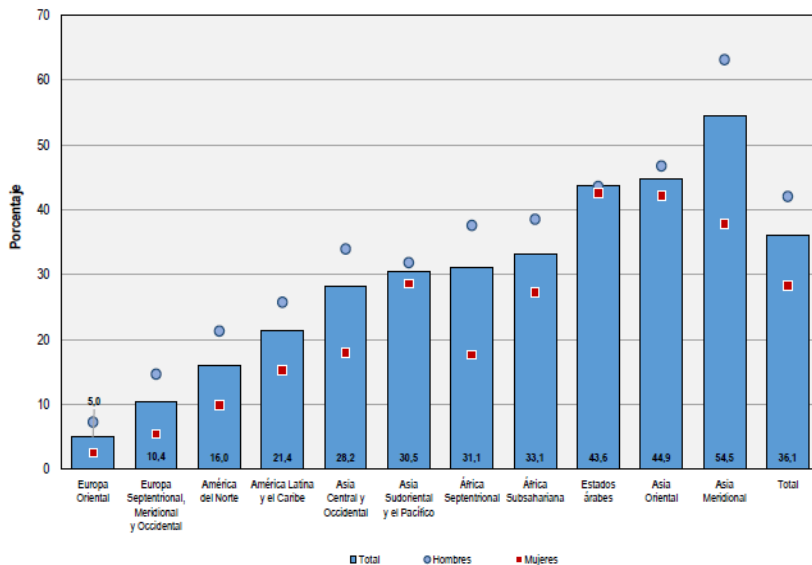
Gráfico 5. Duración legal del trabajo semanal normal en el mundo, año 2017.



Fuente: OIT, 2018.

Respecto al porcentaje de trabajadores con largas horas de trabajo (más de 48 horas semanales), Europa Oriental tiene el menor porcentaje (10,4%), e igualmente América Latina y el Caribe con un 21,4%, se concentra en la parte inferior de la distribución. El gráfico 6 muestra dicha información por subregiones y empleo total (2014-2015, para la mayoría de los países)

Gráfico 6. Porcentaje de trabajadores con largas horas de trabajo (más de 48 horas semanales) por subregiones, empleo total (2014-2015, para la mayoría de los países).

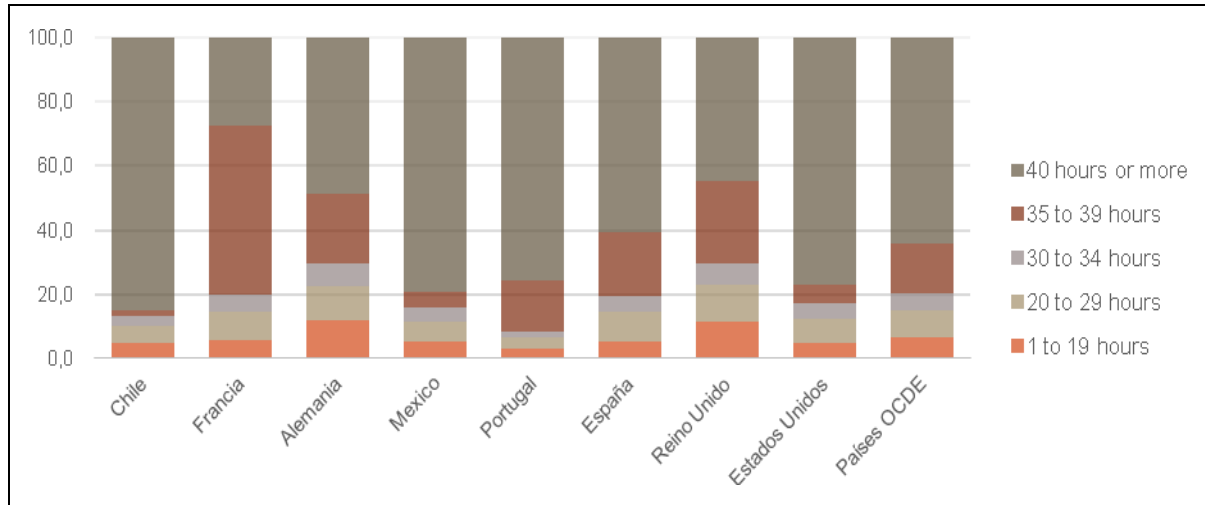


Fuente: OIT, 2018.

Igualmente, al analizar cómo se distribuyen los trabajadores según las horas trabajadas a la semana en un conjunto de países de la OCDE (ver gráfico 7), destaca que la mayor proporción se concentra en

aquellos que trabajan 40 horas o más y entre 35 y 39 horas semanales. Por ejemplo, en el conjunto de los países de la OCDE un 64,3% de los trabajadores dedican a la semana 40 horas o más, mientras que un 15,4% lo hace entre 35 y 39 horas. Del grupo de países seleccionados, Chile posee la mayor proporción de trabajadores (85,1%) que dedican más de 40 horas a la semana, seguido por un 5,2% que lo hace entre 20 a 29 horas semanales.

Gráfico 7. Distribución de trabajadores según horas trabajadas a la semana, año 2017.



Nota: Considera trabajadores dependientes de ambos sexos sin distinción de edad.

Fuente: Elaboración propia en base a OCDE.

III. Flexibilización de la jornada laboral

Tal como se establece en los Convenios núm. 1 y 30, los ajustes en la distribución de las horas del trabajo en ocasiones permiten adaptarse a requisitos de producción y a sectores de actividad, respondiendo así a circunstancias excepcionales o a necesidades de los trabajadores o de la actividad productiva.

Al respecto, la OIT establece: *“La distribución variable de las horas de trabajo es un sistema que consiste en promediar las horas normales de trabajo semanales durante un período definido (denominado período de referencia), con objeto de permitir la prolongación de las horas de trabajo más allá de su duración normal en determinados días, y de reducirlas en otros días, sin recurrir a horas extraordinarias. El período de referencia para el promedio puede ser semanal, mensual o anual”* (OIT, 2018).

En particular, los Convenios (núms. 1 y 30) y la Recomendación (núm. 116) prevén las siguientes posibilidades:

- distribución de las horas de trabajo a lo largo de la semana;
- distribución de las horas de trabajo durante un período superior a una semana;
- promedio en el caso del trabajo por turnos en los trabajos cuyo funcionamiento es continuo, y

- promedio en el caso de trabajo por turnos.

La legislación nacional de una serie de países permite el promedio de las horas de trabajo a lo largo de la semana (por ejemplo, Ecuador). En Bulgaria, previa consulta con los representantes de los trabajadores, los empleadores pueden, por motivos de producción, prolongar la duración del trabajo ciertos días de la semana y reducirla otros días.

En otros países, la legislación permite implícitamente una distribución variable de las horas de trabajo semanales. En muchos países, sólo se establece un límite semanal a las horas de trabajo, pero no un límite diario (por ejemplo, Croacia, Italia, Suecia, Francia). En algunos casos, la legislación prevé el número de días que componen la semana de trabajo (por ejemplo, Federación Rusa, República Checa y Suiza). En pocos casos, la única prescripción relativa a la distribución de las horas de trabajo a lo largo de la semana hace referencia al descanso semanal obligatorio (Croacia, Dinamarca e Italia).

IV. Jornada continua y descansos

Respecto a la jornada de trabajo continua y su descanso, la OIT establece que "los descansos están incluidos en las horas de trabajo si el trabajador permanece a disposición del empleador, o cuando el descanso se toma en las instalaciones de trabajo, por ejemplo, en los establecimientos en los que la producción es continua y en los que el trabajador no puede abandonar el lugar de trabajo debido a la naturaleza del trabajo".

Por ejemplo, en los ya mencionados Convenios núms. 1 y 30, y en la Recomendación núm.116, se indica como posibilidades para distribuir las horas de trabajo a lo largo de periodos superiores a una semana para el caso del trabajo por turnos en los trabajos cuyo funcionamiento es continuo. Por ejemplo, en Dinamarca se prevé que la duración media del trabajo durante un período de siete días calculado durante un período de cuatro meses no deberá exceder de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias. En el *Reino Unido*, el tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no debe sobrepasar las 48 horas semanales durante un período de referencia de 17 semanas.

En algunos países se establece a través de la legislación, las circunstancias específicas en las que se permite esta distribución desigual en las horas del trabajo. Por ejemplo, podrá ser según condiciones de producción o naturaleza del trabajo (Eslovenia, Federación Rusa o Ucrania). En el caso de Austria, se permite el promedio de horas de trabajo por más de una semana en el comercio y transporte público. En China, existen flexibilidades para el sector transporte y ejecutivos empresariales, personal del campo, venta y para quienes su trabajo no puede medirse por las horas de trabajo estándar.

Además, de acuerdo a la OIT, las disposiciones generales sobre distribución variable de las horas de trabajo también aplican para el trabajo por turnos en trabajo de funcionamiento continuo. Por ejemplo en República Dominicana, el promedio semanal no puede exceder las 50 horas, y al sobrepasar las 44 horas las adicionales son pagadas como extraordinarias. En Bélgica, se da el caso de que la duración normal de trabajo para producción continua puede prolongarse sobre las 12 horas diarias y 50 semanales, sobrepasando los límites aplicables a trabajos de funcionamiento continuo.

En cuanto al periodo de descanso, "los Convenios núms. 1 y 30 no prevén explícitamente un período mínimo de descanso diario, entendido como un período de varias horas seguidas en las que no se trabaja entre un período de trabajo y otro. Sin embargo, al limitar el número de horas de trabajo diarias ambos Convenios reconocen implícitamente un período mínimo de descanso diario" (OIT, 2018).

Países como Alemania, Bélgica, Brasil, Francia o Italia prevén períodos mínimos de descanso diario de entre 11 horas, y otros como Croacia y Eslovenia, de 12 horas. Igualmente, la OIT documenta que *"la legislación en algunos países, además de regular en general los períodos de descanso diario, establece períodos específicos de descanso diario en ciertos sectores tales como la agricultura y los trabajos estacionales, los restaurantes, bares y hoteles, el transporte y el trabajo marítimo (Austria, Bélgica, Finlandia, Reino Unido), o para categorías específicas de trabajadores, tales como los trabajadores por turnos (Austria) y los trabajadores jóvenes (Francia, Letonia, Luxemburgo y Reino Unido)" (OIT, 2018).* Además, se puede dar el caso - como en Finlandia - que la legislación establezca que la duración del periodo de descanso diario puede limitarse o dividirse a través de un convenio colectivo o contrato de trabajo.

En cuanto a pausas de descansos, entendidos como intervalos de tiempo en los que durante los días de trabajo estos puedan dejar de trabajar a fin de descansar, comer, beber, rezar o satisfacer otras necesidades importantes, la Directiva Europea establece que para aquellos que tienen tiempo de trabajo diario superior a 6 horas, tengan derecho a una pausa de descanso.

V. Trabajo a distancia

En la Unión Europea, a través de un acuerdo que involucró a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones Industriales y de Empleadores de Europa/la Unión Europea de la Artesanía y de las Pequeñas y Medianas Empresas, y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos, define el teletrabajo como *"una forma de organizar o efectuar el trabajo mediante la tecnología de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, que podría efectuarse en el establecimiento del empleador, y que se ejecuta habitualmente fuera de dicho establecimiento"*. En el mismo acuerdo, se establece el carácter voluntario del teletrabajo, las condiciones de empleo, la protección de datos, el ámbito de la vida privada, los equipos, la salud y seguridad, la formación y desarrollo profesional y los derechos colectivos. Además, respecto al tiempo de trabajo, el tele-trabajador debe gestionarlo de forma equivalente a los de sus colegas de categoría comparable que trabajan en las instalaciones del empleador.

En un estudio realizado por la OIT y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), se indica que Estados Unidos, Finlandia, Japón, Países Bajos y Suecia son los países que presentan mayores proporciones de personas que están empleadas bajo la modalidad del teletrabajo y mediante TIC o tecnologías móviles (T/TICM). Según el informe, la incidencia varía mucho, entre un 2% hasta 40% de los empleados, dependiendo del país, ocupación, sector y la frecuencia con que los empleados realizan este tipo de trabajo.

A partir del análisis realizado se caracteriza que en la mayoría de los países, las mayores proporciones de trabajadores realizan T/TICM de manera ocasional, siendo realizada por profesionales y

supervisores, y también es importante en empleados de soporte administrativos y venta. Por lo general, existe mayor probabilidad de que hombres realicen T/TICM, por sobre las mujeres.

En cuanto a la legislación relativa al teletrabajo, el foco ha estado en la determinación de derechos y responsabilidades de empleadores-trabajadores. Según consigna la OIT, por ejemplo en Polonia, el Código del Trabajo se refiere al teletrabajo al indicar que el lugar de trabajo estará fuera de las instalaciones del empleador y en el uso de servicios prestados por medios electrónicos. En el caso de los Países Bajos, se impone al empleador que " la obligación de verificar si el empleado trabaja en el respeto de las obligaciones legales en virtud de la Ley Condiciones de Trabajo de los Países Bajos. Por último, la OIT destaca que "en otros países, aunque no se definen expresamente las respectivas condiciones laborales, el teletrabajo se ajusta a la legislación laboral vigente".

Referencia

- Organización Internacional del Trabajo, 2018. Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Conferencia Internacional del Trabajo 107a Reunión, 2018. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf
 - Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre el Teletrabajo, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=ES> [consultado el 14 de julio de 2018].
 - Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
 - Organización Internacional del Trabajo. Tiempo de trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang-es/index.htm> [consultado el 14/07/18].
 - Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2018. Estadísticas de Productividad países OCDE. Disponible en: https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=PDB_LV# [consultado 14/07/18].
-

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)