



Organización  
Internacional  
del Trabajo

 **Reducción de la jornada laboral:  
evolución global y desafíos para  
América Latina**

Sonia Gontero  
Sonia Albornoz

OIT Cono Sur  
Informes Técnicos / 53

2025

# Reducción de la jornada laboral: evolución global y desafíos para América Latina<sup>1</sup>

Sonia Gontero  
Sonia Albornoz

## ▶ Resumen

---

La regulación del tiempo de trabajo, mediante límites a las horas diarias y semanales, es un pilar fundamental del derecho laboral. Desde su fundación, la OIT ha impulsado estos límites con el objetivo de proteger la salud y seguridad de los trabajadores y la conciliación de la vida laboral y personal. A lo largo del tiempo, los límites legales a la jornada laboral han evolucionado, con una tendencia a la reducción, especialmente en países de altos ingresos. El objetivo de esta nota técnica es proveer evidencia para el debate de posibles reformas en la materia en América Latina. Para ello, se presenta un resumen de los estándares internacionales, se analiza la evolución global de la jornada laboral y se revisa los resultados de sus evaluaciones de impacto. Si bien no es posible generalizar, la evidencia destaca la importancia del contexto económico e institucional, el diseño establecido y de otras políticas que la acompañen. En consonancia con las normas internacionales del trabajo, cada país debería avanzar, mediante el diálogo social, hacia una ordenación del tiempo de trabajo que equilibre las necesidades del trabajador y las exigencias del sector productivo, en un contexto de profundos cambios tecnológicos, sociales y ambientales.

**Palabras clave:** tiempo de trabajo, reducción de la jornada laboral, América Latina, OECD.

**Código JEL:** J01, J22, J81 J83

---

1. Se agradecen los valiosos comentarios recibidos por Fabio Bertranou, Catarina Braga, Andres Marinakis, Gerson Martinez.

# Reduction of working hours: global trends and challenges for Latin America

Sonia Gontero  
Sonia Albornoz

## ▶ Summary

---

The regulation of working hours, through limits on daily and weekly hours, is a fundamental pillar of labour law. Since its founding, the ILO has promoted such limits with the aim of protecting workers' health and safety, as well as supporting work–life balance. Over time, legal limits on working hours have evolved, with a general trend towards reduction, particularly in high-income countries. The objective of this technical note is to provide evidence to inform the debate on potential reforms in Latin America. To this end, it presents a summary of international standards, analyses the global trends in working time, and reviews the results of impact evaluations. While generalizations are not possible, the evidence highlights the importance of economic and institutional context, the design of the reform and the existence of complementary measures. In line with international labour standards, each country should advance—through social dialogue—towards an organization of working time that balances workers' needs and business demands, in a context of accelerated technological, social, and environmental changes.

**Key words:** working hours, reduction of working hours, Latin America, OECD.

**JEL Code:** J01, J22, J81 J83



© Organización Internacional del Trabajo 2025

Primera edición 2025

Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: [creativecommons.org/licenses/by/4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0). El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

**Atribución de la titularidad** - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: Sonia Gontero y Sonia Albornoz; Reducción de la jornada laboral: evolución global y desafíos para América Latina, Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

**Traducciones** - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

**Adaptaciones** - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

**Materiales de terceros** - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

ISBN: 9789220426708 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/HMNU1596>

---

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: [www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad](http://www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad).

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Edición y producción: Sonia Alvarez S.

Diseño y diagramación: Paulina Manzur M

Impreso en Chile

# ÍNDICE DE CONTENIDO

I. Introducción	06
II. Algunos aspectos conceptuales	08
III. Normas internacionales en relación al tiempo de trabajo	10
IV. Evolución histórica de la jornada laboral: de la industrialización a los estándares actuales	13
▶ 4.1. El origen de los máximos legales	13
▶ 4.2. Tendencias recientes: mayor flexibilidad y semanas de cuatro días	16
V. La jornada de trabajo ordinaria en América Latina	19
VI. Evidencia sobre el impacto de las reducciones en la jornada laboral	24
▶ 6.1. La salud y el bienestar	24
▶ 6.2. El empleo y la productividad	25
▶ 6.3. Evaluaciones de la semana laboral de cuatro días	28
VII. Comentarios finales	29
Referencias bibliográficas	32

# I. INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de tiempo de trabajo, hay dos expresiones populares suelen marcar el pensamiento colectivo. Por un lado, se dice que “*el tiempo es el recurso máspreciado*” y por otro lado que “*el trabajo dignifica al hombre*”. La primera reconoce que, a diferencia de otros recursos que pueden acumularse o reemplazarse, el tiempo es finito e irrecuperable. La segunda, expresa la creencia de que el trabajo, más allá de ser un medio de subsistencia, otorga propósito, valor y autorrespeto. La forma en que se distribuye el tiempo entre distintas actividades impacta profundamente en la dimensión psicológica y social de las personas y encontrar el equilibrio, tanto a nivel individual como colectivo, constituye un debate permanente.

Desde sus orígenes, la regulación del tiempo de trabajo ha sido un pilar fundamental del derecho laboral, al establecer límites máximos a la jornada laboral. Estas normas, han evolucionado notablemente a lo largo del último siglo, con una tendencia general a la reducción. En sus inicios, estas regulaciones fueron impulsada por la necesidad de salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores durante el proceso de industrialización. Posteriormente, se consideraron un posible instrumento para la reducción del desempleo y, más recientemente, algunas reformas buscan fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.

Actualmente, la mayoría de los países en el mundo establecen límites a las horas de trabajo diarias y semanales. A través de sus legislaciones nacionales, o de convenios colectivos, se fija la jornada de trabajo ordinaria, y otras leyes que abordan los numerosos aspectos del tiempo de trabajo y los períodos de descanso.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha liderado estos esfuerzos desde su creación en 1919, estableciendo estándares mínimos a través de convenios como el Núm. 1, que fijó la jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Posteriormente, el Convenio Núm. 47 y la Recomendación Núm. 116, que instan a evitar las horas de trabajo excesivas y transitar gradualmente a 40 horas semanales sin reducción de salarios. Estos instrumentos internacionales establecen estándares mínimos que los países pueden superar adoptando regulaciones más favorables para los trabajadores.

Mientras que muchos países de altos ingresos han avanzado hacia jornadas de 40 horas semanales - o incluso menos-, en América Latina aún predominan las jornadas laborales ordinarias de 48 horas. Sin embargo, el debate sobre la necesidad de reformas que promuevan una mayor autonomía en el tiempo de trabajo ha cobrado fuerza en la región. En este contexto, algunos países han considerado posibles reducciones de la jornada laboral legal. Tal es el caso de Colombia que está en proceso de implementación de su primera reforma en la materia, y de Chile, que avanza en su segunda reducción de jornada laboral.

El principal objetivo de este documento es aportar insumos para el debate sobre el tiempo de trabajo en América Latina. Para ello, las siguientes secciones abordan los principales conceptos a considerar y los estándares internacionales en materia (sección 2 y 3), analizan la evolución global de la jornada laboral en países de altos ingresos seleccionados (sección 4) y examinan el estado de situación en América Latina tanto para trabajadores asalariados del sector privado como trabajadores públicos y del hogar remunerados (sección 5). La sexta sección, resume los resultados de evaluaciones de impacto en aspectos no monetarios como la salud y el bienestar y en variables como el empleo y la productividad. Finalmente, la última sección concluye con reflexiones sobre los aspectos a considerar al evaluar políticas de reducción de la jornada laboral.

## II. ALGUNOS ASPECTOS CONCEPTUALES

La cantidad de horas trabajadas, la duración de los períodos de descanso y la forma en que se distribuyen a lo largo del día, la semana y/o el mes tienen importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores y la economía en general (OIT, 2023; 2018; 2011).

Para los trabajadores, el tiempo de trabajo constituye un aspecto fundamental de sus condiciones laborales, con un impacto directo en su vida cotidiana, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Para las empresas, representa un factor determinante de la productividad, la rentabilidad y la sostenibilidad de sus operaciones. A nivel agregado, los gobiernos también tienen un interés significativo en esta materia, ya que las horas de trabajo pueden influir en el desempeño económico general, la competitividad industrial, las tasas de empleo y desempleo, así como en la demanda de servicios públicos como el transporte (OIT, 2018).

La regulación del tiempo de trabajo constituye, por tanto, un componente esencial del derecho laboral y debe diseñarse para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, al tiempo que promueve la productividad y un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal.

La OIT establece que la expresión “**horas de trabajo**” se refiere al tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador, excluyendo los períodos de descanso en los que el trabajador no se encuentra disponible<sup>2</sup>. Aunque esta definición es ampliamente aceptada, algunos países introducen matices, como la exigencia de que la persona esté efectivamente realizando una tarea o función específica, o bien incluyen dentro del cómputo ciertas pausas o descansos entre las horas normales (OIT, 2018).

Las horas de trabajo pueden dividirse en **horas normales y horas extraordinarias**, entendidas estas últimas como las que se trabajan en exceso de la jornada normal.

---

2. Artículo 2 del Convenio núm. 30

La legislación laboral de la mayoría de los países establece límites máximos para las horas de trabajo diarias y semanales. Estos límites, conocidos como **jornada de trabajo ordinaria** o simplemente jornada laboral, suelen estar claramente definidos en los códigos laborales. Su objetivo principal es evitar los efectos nocivos de las jornadas excesivas sobre la salud de los trabajadores. Por ello, estas disposiciones suelen complementarse con normativas específicas sobre el número máximo de horas extraordinarias permitidas. En general, las horas extraordinarias deben utilizarse únicamente en situaciones excepcionales, como la necesidad temporal de una empresa, y no deberían convertirse en una práctica habitual. Estas horas son remuneradas a una tasa superior a la de las horas normales o bien compensadas con tiempo de descanso por lo que podría generar incentivos para los trabajadores acepten o busquen realizar horas extras con el fin de aumentar sus ingresos. Por esta razón, muchos países también contemplan mecanismos de autorización y fiscalización de las horas extraordinarias para evitar abusos y proteger el derecho al descanso.

Asimismo, muchas legislaciones nacionales contemplan disposiciones específicas relativas al trabajo nocturno, los días feriados, y otros aspectos de la organización del tiempo de trabajo, como los períodos de descanso diario, semanal y las vacaciones anuales. Estas normativas se aplican a los trabajadores y empleadores vinculados por un contrato o una relación laboral—es decir, a los asalariados del sector público y privado— aunque en muchos países existen disposiciones diferenciadas para estos dos sectores, e incluso regulaciones específicas para trabajadores domésticos remunerados.

### III. NORMAS INTERNACIONALES EN RELACIÓN AL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo y su organización constituyen aspectos esenciales de las condiciones laborales, y por lo tanto han sido un eje central de la labor de la OIT desde sus inicios (OIT, 2023). El impacto de las horas de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores fue reconocido en el [Convenio Núm. 1](#) de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1919, año de creación de esta institución. Este convenio consagra el principio de la jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para los trabajadores de la industria, e incluye un número limitado de excepciones específicas que permiten la prolongación de las horas normales de trabajo. Posteriormente, en 1930, el [Convenio Núm. 30](#) amplió estos límites a empleados del sector comercial y oficinas en la industria.

En las décadas siguientes, se adoptaron otros convenios y recomendaciones sobre tiempo de trabajo. Entre los más relevantes se encuentran el [Convenio Núm. 47](#) sobre las cuarenta horas de 1935 y la [Recomendación Núm. 116](#) sobre la reducción de la duración del trabajo de 1962. Estos instrumentos proponen tomar medidas, según las circunstancias de cada país, para reducir gradualmente la jornada laboral a 40 horas por semana. En América Latina, 14 países han ratificado el Convenio Núm. 1, 10 países han ratificado el Convenio Núm. 30 y ninguno aun el Convenio Núm. 47 (Cuadro 1).

Considerados conjuntamente, los Convenios Núm. 1 y 30 abarcan la gran mayoría de los sectores económicos, aunque existen algunas exclusiones importantes, como los trabajadores agrícolas y domésticos (OIT, 2018)

## ▶ Cuadro 1

## Países de América Latina que ratificaron convenios relacionados con tiempo de trabajo

Convenio	Países
Núm. 1	Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, Haití, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de)
Núm. 30	Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Colombia Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Uruguay
Núm. 47	Ninguno

Fuente: elaboración en base a información disponible en [NORMLEX - Information System on International Labour Standards](#) consultada julio 2025.

Tanto el Convenio Núm. 1 como el Convenio Núm. 30 reconocen que, en ciertos casos, puede ser necesario ajustar la distribución de las horas de trabajo para adaptarse a los requerimientos de la producción, responder a circunstancias excepcionales o atender necesidades específicas de los trabajadores o del establecimiento. La modificación del horario normal de trabajo está autorizada en estos instrumentos, ya sea superando los límites legales a las horas de trabajo a través de excepciones permanentes o temporales, cuando se cumplen las condiciones, o bien modificando la distribución de las horas normales de trabajo a lo largo de la semana o de períodos superiores a una semana OIT(2018)<sup>3</sup>. En este sentido, la modificación del horario normal de trabajo está contemplada por dichos convenios. El Convenio Núm. 1 permite extender el límite de 8 horas diarias en una hora adicional, mientras que el Convenio Núm. 30 permite una prolongación de hasta 2 horas, permitiendo un máximo de 10 horas de trabajo al día.

A lo largo de sus más de 100 años de existencia, la OIT también fue desarrollando otras normas internacionales relacionadas con la organización del tiempo de trabajo

---

3. 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.

como, por ejemplo, los descansos mínimos y las vacaciones. También hay acuerdos específicos para el tiempo de trabajo nocturno, de fin de semana y a tiempo parcial, entre otros<sup>4</sup> (Cuadro 2).

▶ Cuadro 2

Principales convenios y recomendaciones de la OIT en materia de organización del tiempo de trabajo

	Convenios	Recomendaciones
Horas de trabajo	1,30,47	116
Trabajo nocturno	171	13, 178
Trabajo a tiempo parcial	175	182
Vacaciones	132	98
Periodos de descanso	14,106,132	103

Fuente: elaboración en base a información disponible en [NORMLEX - Information System on International Labour Standards](#) consultada julio 2025.

La mayoría de los países en todo el mundo han adoptado leyes que abordan los numerosos aspectos del tiempo de trabajo y los períodos de descanso. Estas normas establecen estándares internacionales mínimos que los países pueden superar adoptando regulaciones más favorables para los trabajadores. Es esencial que las legislaciones nacionales se adapten a las realidades económicas y sociales de cada país, equilibrando la necesidad de proteger a los trabajadores con las demandas de productividad.

La OIT ha identificado cinco dimensiones del trabajo decente relacionadas con el tiempo de trabajo. Estas cinco dimensiones son: promover la salud y la seguridad; aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas; facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar; promover la igualdad de género; y facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo (OIT, 2019, 2007). Estas cinco dimensiones del tiempo de trabajo decente sirven de base para concebir una organización del tiempo de trabajo que logre un equilibrio entre las necesidades del trabajador y las exigencias de las empresas.

---

4. Para mayor información sobre las vacaciones pagadas y los días festivos en América Latina ver Gontero y Ravest (2024).

## IV. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA JORNADA LABORAL: DE LA INDUSTRIALIZACIÓN A LOS ESTÁNDARES ACTUALES

Uno de los principales aspectos a debatir al diseñar una política pública es reflexionar sobre el objetivo de la misma. En el caso del tiempo de trabajo, las razones que llevaron a los países a introducir o reformar su regulación del tiempo de trabajo han variado a lo largo del tiempo. Inicialmente, predominó la necesidad de protección de la salud y seguridad de los trabajadores; más tarde, la necesidad de generar empleo; y más recientemente, el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral y personal y cuidar la salud física y mental de los trabajadores para promover el bienestar general. A estos factores se suman cambios estructurales en la economía y la sociedad, como la desindustrialización y el crecimiento del sector servicios, la transformación de los modelos de producción y consumo, y el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, que han requerido adaptar las normas sobre jornada de trabajo (Neiryneck, 2023; Berg, Bosch y Charest, 2014, Lee, McCann y Messenger, 2007).

### ▶ 4.1 El origen de los máximos legales

---

A principios del siglo XIX, durante las primeras fases del proceso de industrialización, era frecuente que las jornadas laborales alcanzaran las 14 o incluso 16 horas diarias (OIT, 2018). La reducción de la jornada laboral fue uno de los objetivos fundacionales del derecho del trabajo. La principal estrategia para alcanzar este objetivo —la imposición de límites a las horas trabajadas por día o por semana— se reflejó inicialmente en leyes promulgadas en países europeos a mediados del siglo XIX, dirigidas a reducir la jornada laboral infantil. Estas medidas fueron seguidas por leyes que regulaban la jornada de los adultos, lo que llevó a que el límite diario de diez horas se generalizara en Europa antes de la Primera Guerra Mundial (Lee, McCann y Messenger, 2007).

A comienzos del siglo XX, con el fortalecimiento del movimiento sindical, dos países pioneros —Nueva Zelanda y Estados Unidos— adoptaron la semana laboral de 48 horas y poco después del fin de la Primera Guerra Mundial, esta norma se había extendido a la mayoría de los países europeos y a varios países latinoamericanos, incluidos México y Uruguay (Lee, McCann y Messenger, 2007). Este proceso se vio reflejado con el establecimiento del Convenio Núm. 1 de la OIT sobre las horas de trabajo en la industria de 1919, que fijaba un límite de 8 horas diarias y 48 horas semanales. En ese momento, la razón principal para establecer límites a la jornada laboral era la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Tras la Gran Depresión de la década de 1930, comenzó a verse la reducción de horas de trabajo como un potencial instrumento para reducir el alto desempleo mediante lo que se conoce como trabajo compartido<sup>5</sup>. Esto se reflejó en un nuevo instrumento internacional: el Convenio Núm. 47 sobre la semana laboral de 40 horas, adoptado en 1935. En Europa, Francia fue uno de los primeros países en reducir la jornada laboral, iniciando en 1936 una transición de 48 a 40 horas semanales. Durante ese mismo periodo, otros países como Nueva Zelanda, Estados Unidos, Alemania y Australia también establecieron la semana de 40 horas. En 1938, los países nórdicos se sumaron a esta tendencia, estableciendo jornadas de 40 horas semanales

En la década de 1960, la jornada de 40 horas semanales se consolidó como un estándar aceptado. A nivel internacional, esto se expresó en la Recomendación Núm. 116 de 1962, que consideraba la semana de 40 horas como una “norma social que debe alcanzarse gradualmente, si fuera necesario”.

Sin embargo, no fue hasta la década de 1980 que se impulsaron nuevas reformas en otros países. En Francia, la jornada máxima se redujo a 39 horas en 1982, seguida de un impulso a los acuerdos colectivos sobre el tiempo de trabajo, y finalmente, en 1998, se estableció la jornada de 35 horas semanales, aplicable desde el año 2000 para empresas de más de 20 empleados y desde 2002 para el resto<sup>6</sup>. En España, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 fijó la jornada máxima

---

5. El trabajo compartido es una reducción de la jornada laboral destinada a repartir un determinado volumen de trabajo entre un mayor número de trabajadores, con el fin de evitar despidos o aumentar el empleo (OIT, 2023).

6. Esta icónica reforma se implementó a través de dos leyes llamadas Ley Aubry I de 1998 y Ley Aubry II de 2000. Las mismas establecían la reducción de la semana laboral de 39 a 35 horas, aunque en la práctica, los empleados podían seguir trabajando 39 horas, pero las horas extra que trabajaban (4 horas semanales) se acumulan para utilizarlas en forma de medio día o día completo libre (Réduction du temps de travail “RTT”). (Cabrera, 2023 y Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024).

semanal en 43 horas para jornada partida y 42 horas para jornada continua, y en 1983 se estableció el límite actual de 40 horas semanales. Tras la creación de la Unión Europea, en 1993 se establece la “Directiva del Tiempo de Trabajo”. Este instrumento, vinculante para los países miembros, establece límites a la duración de la jornada laboral y periodos de descanso en toda la Unión Europea. Durante los años noventa, también se redujeron las jornadas laborales en países como Italia (1997), Irlanda (1997), Portugal (1996), Polonia (1996) y varias naciones de Europa del Este. En algunos casos, este fue un proceso gradual, como en Bélgica (entre 2002 y 2011) o Japón (1987–1997).

Actualmente, la mayoría de los países de altos ingresos de Europa fijan límites legales de 40 horas semanales basados en cinco días por semana y ocho horas diarias. Las excepciones son Francia (35), Irlanda (39) y Australia (38), y algunos países donde no existe un único máximo legal a la jornada normal de trabajo, sino que el máximo depende del sector Bélgica (38 o 40), Alemania (40, 37 o 35) y Países Bajos (Gráfico 1). En Dinamarca no existe un máximo legal, pero en general este ha sido establecido en 37 horas semanales por negociación colectiva con amplia cobertura. En Reino Unido tampoco existe un máximo legal explícito, pero se establece que las horas trabajadas no pueden superar las 48 horas semanales.<sup>7</sup>

---

7. En varios países los empleadores pueden exceder el límite predeterminado de horas semanales normales promediando las horas de trabajo durante un período de referencia superior a una semana, para determinar el final de las horas de trabajo normales y el inicio de las horas extraordinarias. Mas detalles en OCDE (2021).

## ▶ Gráfico 1

## Jornada de trabajo ordinaria en el mundo y experiencias de reducción



\*En Alemania el sector metalúrgico tiene jornada de 35 horas semanales desde 1997, en Bélgica el máximo legal de horas semanales es de 38 o 40 horas según el sector de actividad, en los Países Bajos, la mayoría de las ramas de actividad redujeron su jornada laboral de 40 a 38 horas (otras de 40 a 36 horas) consecutivamente a los acuerdos de Wassenaar de 1981

Fuente: elaboración en base datos oficiales de los países considerados

## ▶ 4.2. Tendencias recientes: mayor flexibilidad y semana de cuatro días

Durante mediados de la década de 2010, las aceleradas transformaciones económicas, sociales y ambientales reabrieron el debate sobre el tiempo de trabajo. La intensificación del trabajo (trabajar más rápido) y la densificación (realizar más tareas diferentes) —impulsadas en parte por la digitalización de la economía, pero también por tendencias hacia jornadas más largas y la proliferación de horarios no estándar— llevaron a varios países de altos ingresos a considerar nuevas reformas o en la adopción de opciones más flexibles para la organización del tiempo de trabajo (Boulin, 2024). Mientras que el mundo productivo avanzaba a modelos de relaciones de trabajo orientadas a resultados, la división del tiempo de trabajo en segmentos más pequeños y la expansión de las horas de apertura y de funcionamiento hacia

una “economía de 24 horas” (OIT, 2019), entre las personas trabajadoras cobra relevancia la aspiración de contar con más tiempo para descanso y conciliación con la vida personal y familiar (OIT, 2019; 2023).

Entre los países que introdujeron nuevos cambios en las horas laborales se encuentra Australia, que en 2009 redujo la jornada semanal de 40 a 38 horas. España, por su parte, se encuentra actualmente debatiendo una nueva reducción a 37,5 horas semanales<sup>8</sup>. Asimismo, Japón y Corea del Sur, donde tradicionalmente se ha observado una cultura laboral caracterizada por extensas jornadas, implementaron reformas para establecer un límite a las horas extraordinarias. En 2018, Japón introdujo lo que se conoció como Reforma del Estilo de Trabajo (“*Work Style Reform*”) que fijó un máximo de 45 horas al total de horas semanales permitidas<sup>9</sup> (Burdin, Kambayashi y Kato, 2024). Por su parte, Corea del Sur también redujo el máximo de horas semanales permitidas de 68 a 52 horas en una reforma llevada a cabo entre 2018 y 2021 (Hijzen y Thewissen, 2020).

También surge una creciente demanda por parte de los trabajadores de mayor autonomía sobre el uso de su tiempo y mayor tiempo libre. Esta tendencia se manifiesta en reducciones de semanas de cuatro días impulsados por algunas empresas en Estados Unidos, Nueva Zelanda, Irlanda, Reino Unido y Suecia, que rápidamente ganaron visibilidad en la prensa, llevando a varios gobiernos a prestar atención a estas experiencias piloto<sup>10</sup>. En este contexto, en 2019 se lanzó la iniciativa “[4 Day Week Global](#)” (4DWG), que promueve la reducción de la jornada estándar a cuatro días de trabajo por semana o a una menor cantidad total de horas semanales, sin reducción salarial. Esta organización ha apoyado la adopción de estas medidas en empresas de diversos países.

Los defensores de la semana laboral de cuatro días —con o sin reducción de horas— sostienen que esta modalidad puede mejorar la productividad, crear o preservar empleos, y tener un impacto positivo en el medio ambiente debido a la reducción del consumo y la producción (Cuello, 2023a; Schorr 2022). La propuesta

---

8. Ver <https://www.europapress.es/economia/noticia-reduccion-jornada-laboral-375-horas-cuando-entra-vigor-quien-afecta-otros-paises-20250424141450.html>

9. Antes de la reforma no había límite a la cantidad de horas extraordinarias que podían realizarse y el país se caracterizaba por largas jornadas laborales y baja utilización de vacaciones.

10. Entre los casos más emblemáticos se encuentran el de Perpetual Guardian en Nueva Zelanda (2018), en el sector salud y sector público en Islandia (2015-2017) y Suecia.

de trabajar cuatro días por semana contempla tanto la alternativa sin reducción de horas –trabajar 10 horas durante 4 días– como modelos con reducción de jornada. Entre estos, destacan (Boulin, 2024):

- El modelo 6/30, que implica trabajar 6 horas durante 5 días, y
- El modelo 4/32, que propone 8 horas diarias durante 4 días

En algunos países como Estados Unidos se ha registrado un aumento significativo en la incidencia de trabajadores con cuatro días a la semana, principalmente por elecciones personales (Hamermesh y Biddle, 2022). En 2022, Bélgica se convirtió en el primer país en introducir formalmente la semana de cuatro días, permitiendo a los trabajadores que así lo deseen laborar la misma cantidad de horas semanales (38 o 40, según los convenios colectivos) distribuidas en cuatro días<sup>11</sup>.

Todos los países continúan enfrentando presiones para adaptarse a las nuevas realidades geopolíticas, tecnológicas, demográficas y ambientales, que reabren el debate sobre la organización del tiempo de trabajo. Entre los factores más relevantes se destacan la creciente expansión del teletrabajo, el aumento del trabajo en plataformas digitales, la necesidad de proveer cuidados a una población cada vez más longeva, y la urgencia de ajustar los horarios laborales en respuesta a condiciones climáticas extremas. Todos estos elementos continuarán siendo determinantes en la configuración de las jornadas laborales en los próximos años.

---

11. <https://4dayweek.io/country/belgium>

## V. LA JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA EN AMÉRICA LATINA

En lo relativo a la regulación de la jornada laboral, en América Latina aun predominan los máximos de 48 horas, establecidos a principios y mediados del siglo XX. Sin embargo, existen cinco países (Brasil, El Salvador, Honduras, República Dominicana y Venezuela) que cuentan con jornadas semanales de 44 horas y un país (Ecuador) en el cual la jornada de trabajo ordinaria se fijó en 40 horas semanales en 1980 (Cuadro 3). Recientemente, tanto Colombia como Chile han introducido reformas de la jornada laboral que están en proceso de implementación. En el primer caso, se trata de una reducción de 48 a 42 horas semanales y en el caso de Chile, que enfrenta su segunda reforma de 45 a 40 horas semanales (ver Recuadro 1). La mayoría de los países considerados establecen un máximo de 8 horas diarias para la jornada ordinaria, aunque suelen establecerse excepciones como por ejemplo para el trabajo nocturno, cuando el trabajo es considerado peligroso o insalubre, para los jóvenes o menores o según el sector económico en el cual se desempeñe el trabajador.

Un aspecto importante de la regulación en materia de tiempo de trabajo es la referida a las horas extraordinarias. En este caso, en algunos países de América Latina, las mismas se establecen legalmente entre 8 y 9 horas semanales (Argentina, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Uruguay) aunque hay países en los que es posible realizar mayor cantidad de horas extra de trabajo. Esto resulta en la posibilidad de jornadas laborales entre 50 y 57 horas, y en algunos casos es superior a 70 horas semanales. Incluso en el caso de Perú no existe un máximo a las horas extraordinarias semanales que puede realizar un trabajador<sup>12</sup> (Cuadro 3). También es importante destacar que todos los países de la región establecen regulaciones sobre los periodos de descanso tanto diarios y semanales como los periodos de vacaciones pagadas y feriados. En promedio, un trabajador con 1 año de antigüedad tiene derecho a 14 días de vacaciones en América Latina, aunque existe una amplia variabilidad entre ellos (Gontero y Ravest, 2024).

---

12. Decreto Supremo N° 007-2002-TR: Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo en Perú.

Estas regulaciones se aplican a trabajadores en relación de dependencia principalmente del sector privado y, en algunos casos, incluyen a empleados del sector público y al servicio doméstico remunerado. En la región se observa que los trabajadores del sector público han avanzado a jornada laborales legales más reducidas, este es el caso de Bolivia, Colombia, Chile, Guatemala, Perú, Paraguay y Uruguay. Por otra parte, según información recopilada, los límites legales de trabajo para trabajadores domésticos, en la mayoría de los países considerados, es igual o superior al del sector privado. Incluso en algunos países de Centroamérica no se establece un límite legal (Ver Tabla A1 en Anexo).

## ▶ Cuadro 3

Horas semanales legales para países de América Latina<sup>a</sup>

Países	Sector Privado			Sector público	Trabajo doméstico
	Horas semanales	Horas extraordinarias	Total		
Argentina <sup>b</sup>	48	8	56	48	48
Bolivia <sup>c</sup>	48	12	60	40	48 / 60
Brasil	44	12	56	44	44
Colombia <sup>d</sup>	42	12	54	44	42
Costa Rica <sup>e</sup>	48	24	72	48	48
Chile <sup>f</sup>	40	12	52	44	40
Ecuador	40	12	52	40	40
El Salvador <sup>g</sup>	44	36	80	44	Sin límite
Guatemala	48	24	72	44	Sin límite
Honduras	44	24	68	44	Sin límite
México	48	12	60	48	48
Nicaragua <sup>h</sup>	48	9	57	48	48
Panamá <sup>h</sup>	48	9	57	48	Sin límite
Perú	48	Sin limite		40	48
Paraguay <sup>i</sup>	48	9	57	40	48
República Dominicana	44	20		44	Sin límite
Uruguay <sup>j</sup>	48	8	56	40	44
Venezuela	44	10	50	40	44

a Esta normativa involucra a asalariados que trabajan en una jornada diurna, los trabajos en jornada vespertina, así como en sectores considerados insalubres o peligrosos, se rigen por una normativa diferente.

b En el sector privado, se permiten 3 horas extras como máximo diario. 30 horas mensuales y 200 horas anuales máximas.

c La jornada laboral para mujeres está limitada a 40 horas semanales, con excepciones para ciertos puestos que permiten hasta 12 horas diarias.

d Actualmente en proceso de implementación de reducción gradual de la jornada laboral. En julio de 2025 alcanzaba 44 horas semanales.

e La jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no puede ser mayor de doce (12) horas en un día.

f Actualmente en proceso de implementación de reducción gradual de la jornada laboral. En julio de 2025 alcanzaba 44 horas semanales

g La legislación no fija un número de horas permitidas para el trabajo extraordinario, pero establece que debe ser ocasional y deben transcurrir al menos 8 horas entre el término de una jornada con horas extra y el inicio de la siguiente.

h Las horas extras no deben exceder nunca de tres horas diarias ni ser más de tres veces a la semana.

i El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias.

j El máximo legal de 48 horas semanales es para el sector de industrias en establecimientos comerciales y oficinas el máximo es de ocho horas diarias y 44 horas semanales.

Fuente: elaboración en base a normativa oficial de los países publicadas en Ministerios del Trabajo y normativa oficial. Para más detalles ver Tabla A1 en Anexo.

Actualmente, varios países de la región se han sumado al debate global sobre la importancia de implementar medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo de modo que se satisfaga las necesidades de los trabajadores y de las empresas. Se han propuesto tanto cambios en las legislaciones para reducir la jornada laboral, como reformas que incrementen la flexibilidad de las horas de trabajo. Sin embargo, es importante destacar que la incidencia de políticas de reducción de la jornada laboral de trabajo estará determinada por la medida en que esta se traduzca en una reducción real de la jornada efectiva de trabajo. Para ello, hay que considerar el porcentaje de trabajadores que estén comprendidos por dicha regulación, así como la capacidad institucional de inspección del cumplimiento con la misma. Esto es muy importante en América Latina, cuyos mercados laborales se caracterizan por alta incidencia del trabajo independiente e informalidad y en donde la capacidad institucional de supervisión es limitada. Por ejemplo, en Bolivia, Ecuador y Perú menos de la mitad del total de ocupados son asalariados.<sup>13</sup> Asimismo, la proporción de asalariados formales, es decir, aquellos con contratos reconocidos legalmente y registrados ante las autoridades laborales, es aún más baja. En 2024, más de la mitad

---

13. Los países con mayor proporción de asalariados en su población ocupada son Uruguay, Costa Rica, Argentina y Chile donde esta proporción oscila entre 71% y 76%. En países de la OCDE XX

de los asalariados eran informales en Bolivia, Ecuador, Perú, Paraguay, Guatemala, El Salvador. Para estos trabajadores, la aplicación de estas normativas es más difícil de garantizar (Gráfico A.1). Asimismo, se estima que aproximadamente uno de cada cinco trabajadores en la región lo hace más de 48 horas semanales.

### ▶ **Recuadro 1** **Experiencias de reducción de la jornada laboral en América Latina**

En América Latina también existen ejemplos de reducción de la jornada laboral. Ecuador fue el primer país en establecer una jornada de 40 horas semanales, como resultado de un proceso en dos etapas: primero, la reducción de 48 a 44 horas en 1938 y luego de 44 a 40 horas en 1980 (Lopez Pazmiño, 2012). En Brasil, la jornada se redujo de 48 a 44 horas semanales en 1988 por medio de una reforma constitucional y actualmente está en debate la eliminación de seis días de trabajo por uno de descanso <sup>14</sup>. En 1999, Venezuela decretó una reducción de 48 a 44 horas semanales y en 2012 la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) disminuyó la jornada diurna a un máximo semanal de 40 horas, con dos días continuos de descanso a la semana <sup>15</sup>. En Chile, la primera reducción de la jornada legal de 48 a 45 horas semanales se aprobó en 2001 y entró en vigencia en 2005 (Sanchez, 2013).

Actualmente, Colombia y Chile —ambos países miembros de la OCDE desde 2020 y 2010 respectivamente— se encuentran implementando leyes para reducir progresivamente la jornada laboral.

En Colombia, la Ley 2101 de 2021 modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, reduciendo la jornada máxima semanal de 48 a 42 horas, a través de un esquema gradual: la reducción comenzó con una hora menos desde julio de 2023 y continuará hasta alcanzar las 42 horas el 15 de julio de 2026. Esta ley se aplica a las relaciones laborales del sector privado reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo a trabajadoras domésticas a tiempo completo y empresas estatales que se rijan por dicho código (quedan excluidos los servidores públicos). El empleador puede optar por implementar la nueva jornada antes del cronograma previsto<sup>16</sup>. La norma elimina el límite de 8 horas diarias y permite distribuir las 42 horas semanales en 5 o 6 días, según lo determine cada empresa. En relación a las horas se establece un máximo de 2 horas extra diarias y 12 semanales, permitiendo que la

14. Tribunal Superior do Trabalho <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho> y FUNDACENTRO <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br>

15. Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (Inces). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Disponible en <https://www.inces.gov.ve/wp-content/uploads/2017/10/lot.pdf>

16. Ley 2101 del Congreso de Colombia por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones, disponible en <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

jornada total semanal pueda llegar a 54 horas. Si se consideran solo los trabajadores del sector privado formal que actualmente laboran 43 horas o más, se estima que esta medida afectará a aproximadamente el 31% de los trabajadores del país.<sup>17</sup>

Por su parte, en 2023, Chile aprobó la Ley 21.561, conocida como la “Ley de 40 Horas”, mediante la cual se reduce la jornada ordinaria legal de trabajo de 45 a 40 horas semanales. La norma establece una reducción gradual, que comenzó en abril de 2024 con un primer descenso a 44 horas semanales, y continuará hasta alcanzar las 40 horas en abril de 2028. Su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas. El máximo semanal de 40 horas no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cuatro días, es decir, es posible que las empresas implementen una semana de cuatro días de trabajo y tres de descanso (sistema 4X3) pero en ningún caso la jornada ordinaria podrá superar las diez horas por día. La ley prevé casos de trabajadores con regímenes especiales e incorpora la posibilidad de realizar la reducción total de horas con beneficios para las empresas que así lo hagan<sup>18</sup>. Esta ley se aplica a los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, incluyendo a los del sector privado, a algunos trabajadores públicos no sujetos al Estatuto Administrativo y a las trabajadoras del servicio doméstico. La normativa permite a las empresas adelantar la reducción de la jornada antes del plazo final previsto. Las horas extraordinarias mantienen el límite general de 2 horas diarias, sin que el total de horas semanales pueda superar 52 horas. Si se considera únicamente a los trabajadores del sector privado formal que laboran 41 horas o más por semana, se estima que esta medida impactará en aproximadamente el 44 % de los trabajadores del país.<sup>19</sup>

---

17. Estimaciones propias en base a datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares de 2019. Este valor puede ser superior si se incluyen los asalariados del sector público y el servicio doméstico

18. Biblioteca Nacional del Congreso de Chile, disponible en <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/reduccion-de-la-jornada-laboral-a-40-horas-semanales>

19. Estimaciones propias en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo de 2022. Este valor incluye a servicio doméstico formal.

## VI. EVIDENCIA SOBRE EL IMPACTO DE LAS REDUCCIONES EN LA JORNADA LABORAL

La evidencia estadística de políticas de reducción de la jornada laboral muestra que éstas tienen un impacto directo positivo en el número de horas efectivas trabajadas. Sin embargo, una pregunta clave en el ámbito de las políticas públicas es cuáles son los impactos indirectos esperados. En materia de reducción de la jornada laboral, la evaluación de evidencia empírica presenta múltiples desafíos. Además de las importantes limitaciones de los datos necesarios y disponibles, resulta muy difícil aislar el efecto específico de la reducción de horas trabajadas de otros factores que pueden incidir en los resultados (Boulin, 2024; Cuello, 2023 a,b; Batut, Garnero y Tondini 2022; OECD, 2022; Sanchez, 2013).

En esta sección se resumen algunos hallazgos de la evidencia del impacto en aspectos no monetarios como la salud física y mental de los trabajadores y su bienestar general como en aspectos económicos como el empleo y la productividad. Asimismo, se distingue entre reducciones de jornada a través de leyes nacionales de aquellas que se llevan a nivel sectorial o por empresas (como las experiencias de cuatro días).

### ▶ 6.1 La salud y el bienestar

---

El impacto negativo de las jornadas excesivas sobre la salud y bienestar de las personas se ha documentado en diversos países con distintas metodologías. Un estudio conjunto de la OMS y la OIT, basado en datos de 196 países entre 2000 y 2016, concluye que trabajar más de 55 horas semanales aumenta significativamente el riesgo de cardiopatía isquémica y de muerte por accidente cerebrovascular (WHO/ILO, 2021). En Suecia se encontró evidencia que la reducción de la jornada laboral de 55 a 48 horas semanales para algunas ocupaciones redujo en 15% la mortalidad por los seis años siguientes a la reforma (Prodromidis, Karlsson y Kühnle 2025). En Francia, la reducción de la jornada laboral de 39 a 35 horas semanales tuvo un impacto positivo en la probabilidad de adicción al tabaco (Berniell y Bietenbeck, 2020).. En general, la evidencia muestra una fuerte correlación entre largas jornadas

de trabajo y resultados negativos en la salud, especialmente cuando se parte de niveles altos de horas y los trabajadores tienen poco control sobre sus horarios. Sin embargo, trabajar jornadas reducidas —por ejemplo, menos de 35 o incluso 30 horas semanales— no se asocia necesariamente con mejores resultados en términos de salud (OCDE, 2022).

Por otra parte, también se ha podido demostrar una relación claramente negativa entre las largas jornadas laborales y aspectos no materiales del bienestar, como la satisfacción con el trabajo, la vida personal y el tiempo libre<sup>20</sup>. Evidencia sobre la reforma en Japón que redujo el máximo de horas totales permitidas (incluyendo horas extras), encuentra que esta reforma mejora la satisfacción con la vida y el ocio principalmente entre las mujeres (Burdin, Kambayashi y Kato, 2024)<sup>21</sup>.

## ▶ 6.2 El empleo y la productividad

---

Los efectos sobre variables macroeconómicas como el empleo, los salarios, la productividad suelen ser moderados, y dependen en gran medida del contexto económico, institucional y cultural de cada país, así como de las políticas complementarias que acompañen la implementación de esta medida (OIT 2023; OCDE, 2022; Messenger, 2018; Sanchez, 2013, Causa, 2008).

En relación con el empleo, la teoría económica no ofrece un consenso claro, ya que las reducciones de la jornada laboral podrían tener efectos positivos o negativos, dependiendo de los supuestos considerados. Por un lado, se plantea que, para mantener un cierto nivel de producción con menos horas trabajadas por persona, las empresas necesitarían contratar más trabajadores, lo que generaría un efecto positivo sobre el empleo. Por otro lado, una reducción de las horas trabajadas, manteniéndose constantes los demás factores, incrementa el costo de la mano de obra en relación al capital, lo que podría traducirse en una menor contratación y, por tanto, en un efecto negativo sobre el empleo. Si la empresa utiliza horas extras el

---

20. Evidencia en base a la Encuesta Social Europea

21. Estas diferencias de género se dan porque los hombres tienden a reducir las horas extras pagas por horas extras no pagas por lo tanto no hay efecto significativo en su bienestar. En el caso de Corea, evidencia de la reforma que reduce el máximo de horas extras permitidas también encuentra que la reducción en el número de horas semanales trabadas se reduce, pero no marcadamente, es decir, establecer un límite legal más bajo puede ayudar a reducir la cultura de las largas jornadas laborales, pero es una medida insuficiente por sí sola para erradicarla por completo (Carcillo, Hijzen y Thewissen, 2023).

efecto en el empleo dependerá del costo relativo de las horas adicionales en relación al costo de una nueva contratación (Sanchez, 2013)

En la práctica, la evidencia empírica muestra que el impacto observado en el empleo tiende a ser moderado. Batut, Garnero y Tondini (2022) analizan las reformas de reducción de la jornada legal en países como Francia, Bélgica, Italia, Eslovenia y Portugal, y encuentran reducciones significativas en las horas efectivas trabajadas junto con aumentos en los salarios. Sin embargo, sus resultados indican que las empresas no compensaron la reducción horaria contratando más personal, por lo que el efecto neto sobre el empleo es muy modesto. Un hallazgo similar reporta Sánchez (2010) en el caso de la reforma en Chile que redujo la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales. Su estudio no encuentra efectos directos significativos de esta medida sobre el nivel de empleo.

En el caso de reformas de reducción de jornada implementadas a nivel de sectores o empresas<sup>22</sup>, los resultados observados en países como Alemania, Corea y Portugal son contrastantes, pero sugieren que, en algunos contextos, podrían generarse círculos virtuosos: la reducción de las horas de trabajo puede inducir un aumento en la productividad, lo que contribuye a limitar el incremento del costo laboral por unidad producida y, en consecuencia, evita posibles efectos negativos sobre el crecimiento del empleo. En otras palabras, es clave que el impacto sobre el costo laboral unitario se mantenga acotado<sup>23</sup> (OCDE, 2022).

Por último, la evidencia disponible sobre el tipo de empleo generado tras estas reformas es aún limitada. No es posible determinar con certeza si la reducción de la jornada laboral conlleva cambios en la composición del empleo, como un aumento de la informalidad, una mayor proporción de trabajo a tiempo parcial, o una mayor utilización de horas extraordinarias. Este aspecto representa un área prioritaria para futuras investigaciones empíricas.

En lo que respecta a la productividad, identificar el efecto del tiempo de trabajo no es sencillo. La teoría sugiere dos efectos contrapuestos. Por un lado, una mayor cantidad de horas trabajadas podría conducir a una mayor productividad si

---

22. Reducciones de horas contractuales a nivel de empresa producto de reformas legislativas, negociaciones colectivas o decisiones unilaterales por parte de los empleadores. La principal diferencia con las reformas de jornada legal a nivel nacional es que estas son generalmente anticipadas por los empleadores.

23. Esto puede ser realizado por medio de ganancias de productividad inducidas o a través de subsidios públicos dirigidos a las empresas o sectores más afectados (OCDE, 2022)

un trabajador enfrenta costos fijos de instalación y tiempo improductivo fijo durante el día, o si las horas más largas conducen a una mejor utilización de los bienes de capital (Collewet y Sauermann, 2017). Por otro lado, largas jornadas laborales podría generar una reducción de la productividad. Desde la perspectiva del trabajador, la fatiga puede aumentar la probabilidad de cometer errores y el riesgo de accidentes y disminuir la concentración lo que se traduciría en un mayor rendimiento por hora (Collewet y Sauermann, 2017; Pencavel 2015). Desde la perspectiva de las empresas, la reducción horaria podría incentivar una revisión de los procesos productivos, promover inversiones en capital físico y humano que mejoren la eficiencia, e impulsar innovaciones organizativas y de gestión o incorporación de nuevas tecnologías. En algunos casos, incluso podría producirse un reemplazo de trabajadores menos productivos por otros más calificados, como forma de compensar la menor cantidad de horas trabajadas (OCDE, 2022)<sup>24</sup>. El resultado neto dependerá entonces del efecto que prevalezca.

En la práctica, la evidencia empírica de esta relación es escasa debido a dificultades metodológicas. Por una parte, es probable que las características no observables de las industrias, las empresas, los empleos y las personas influyan tanto en el tiempo de trabajo como en la productividad, por lo que la correlación entre ambas variables probablemente constituya una estimación sesgada del efecto del tiempo de trabajo sobre la productividad (Collewet y Sauermann, 2017). Por otra parte, el diseño, implementación y plazos de la política, las medidas compensatorias que se utilicen, el contexto económico en el cual se aplique, el nivel de horas prevaleciente y la composición del mercado laboral (proporción de pequeñas empresas, de trabajadores de bajos salarios, a tiempo parcial. etc.), determinarían ampliamente el resultado final.

---

24. A nivel agregado, la productividad podría beneficiarse si el tiempo liberado del trabajo formal se destina a actividades innovadoras, al emprendimiento, o a un mayor consumo de bienes y servicios, dinamizando así la economía. Esta es la propuesta del economista Pedro Gomes, reflejada en su libro "Friday is the New Saturday: the economic case for the four-day working week" de 2021. Presentación disponible en <https://www.ilo.org/meetings-and-events/friday-new-saturday-economic-case-four-day-working-week>

## ▶ 6.3 Evaluaciones de la semana laboral de cuatro días

---

Las evaluaciones empíricas de las iniciativas de reducción de horas con semana laboral de cuatro días muestran resultados positivos tanto en términos de la salud económica de las empresas como del bienestar de los empleados, incluyendo su salud mental y física, así como su satisfacción en el ámbito laboral y extralaboral (Fan, Schor, Kelly y Gu, 2025). Desde la perspectiva de los empleadores, se reporta una alta satisfacción con los nuevos arreglos de tiempo de trabajo, junto con mejoras en las ventas, reducción del ausentismo y una ligera disminución en las renunciaciones (Boulin, 2024; Cuello, 2023a; Schor, 2022). No obstante, es importante destacar que estas experiencias no derivan de cambios legislativos a nivel nacional, sino que corresponden a iniciativas implementadas en sectores o empresas específicas. Por ello, deben considerarse las limitaciones para generalizar estos resultados. Tanto las empresas participantes como los trabajadores involucrados pueden presentar características previas que los hacen más propensos a experimentar o reportar efectos positivos, y además resulta difícil establecer contrafactuales adecuados o evaluar los costos totales asociados a estas iniciativas. En este sentido, es fundamental seguir avanzando en el diseño de estas experiencias, así como en la transparencia y calidad de los datos, con el fin de generar evidencia más sólida y representativa sobre los impactos reales de la reducción de la jornada laboral (Cuello, 2023b).

Aunque es difícil generalizar, podrían mencionarse al menos cuatro aspectos a considerar al momento de evaluar el impacto indirecto de políticas de reducción de jornada laboral: a) las condiciones macroeconómicas e institucionales imperantes; b) el diseño de la política (gradual o inmediata,) y el nivel de la reducción, c) otras políticas que podrían implementarse para complementar o compensar los posibles impactos, d) la economía política de la reforma (resultado del diálogo social o impuesto).

## VII. COMENTARIOS FINALES

Las horas de trabajo constituyen un aspecto esencial de las condiciones laborales y, por lo tanto, un eje clave en la labor de la Organización Internacional del Trabajo. En 1919 el Convenio Num.1 estableció un máximo de 8 horas diarias y 48 semanales para la industria, con el objetivo principal de preservar la salud y seguridad de los trabajadores.

Hacia mediados del siglo XX, la mayoría de los países europeos y latinoamericanos habían fijado ese límite legal en su normativa nacional. Con el tiempo, y por diversos motivos, muchos países de altos ingresos avanzaron en nuevas reformas que redujeron aun mas la jornada laboral, adoptando el estándar de 40 horas semanales, tal como lo reconoce el Convenio Núm. 47 de 1935.

En la América Latina, sin embargo, aun predominan los límites legales de 48 horas semanales, aunque se han observado avances entre los trabajadores del sector público y rezagos para los trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico remunerado.

En términos generales, las políticas de reducción de la jornada legal ordinaria tienden a traducirse en una disminución de las horas efectivas trabajadas. No obstante, la evaluación de impactos indirectos sobre otras variables económicas presenta diversos desafíos metodológicos.

La evidencia disponible se basa principalmente en reformas implementadas en países de altos ingresos, en diferentes momentos históricos y en contextos económicos y laborales específicos. Para América Latina, la evidencia es más limitada, en gran medida porque han sido escasas las reformas legislativas relacionados con la jornada de trabajo. Por lo tanto, es importante considerar que existen factores estructurales propios de la región que podrían condicionar incluso los efectos directos de una eventual reducción de la jornada legal. Entre ellos, se destacan:

- El alcance de la regulación laboral y su grado de cumplimiento: Es razonable suponer que, cuanto mayor sea la proporción de trabajadores asalariados formales y mejor la capacidad institucional de fiscalización,

mayor será el impacto real de una reforma sobre las horas efectivamente trabajadas.

- La cobertura de la negociación colectiva y el margen que otorga la legislación laboral para que los convenios colectivos establezcan condiciones propias: en contextos donde sectores estratégicos ya hayan reducido la jornada mediante la negociación colectiva, el impacto de una regulación nacional podría ser más limitado.
- La composición y características preexistentes del mercado laboral: la incidencia del trabajo a tiempo parcial, del exceso de horas trabajadas, el pluriempleo, la escasez o sobreoferta de mano de obra, la participación laboral femenina, de trabajadores de bajos salarios o la estructura sectorial del empleo son elementos que influyen en las horas efectivas trabajadas y, por ende, en los posibles efectos de una reforma.

Respecto a los impactos indirectos, existen al menos cuatro aspectos clave a considerar:

- El contexto macroeconómico e institucional: la reducción de la jornada laboral puede ser una política resistida especialmente en periodos de bajo crecimiento o incertidumbre.
- El diseño de la reforma: la modalidad de implementación - gradual, abrupta o anticipada- y la magnitud de reducción son factores determinantes. No es esperable que una reducción de 48 a 46 horas tenga el mismo impacto que una de 48 a 40.
- La existencia de otras políticas complementarias: la reducción de jornada laboral puede estar acompañada de otras políticas que mejoren las condiciones laborales (que implica costos adicionales para el empleador), que incluyan flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, o políticas de apoyo a las empresas, que faciliten la adaptación del tejido productivo.
- La economía política de la reforma: la política de reducción de jornada laboral puede surgir de un proceso de diálogo social y acuerdo tripartito o ser impuesta unilateralmente. La legitimidad del proceso puede influir en su aceptación e implementación efectiva.

Las aceleradas transformaciones tecnológicas, sociales y ambientales están modificando el mercado laboral y amplificando la tensión entre las preferencias de los trabajadores respecto a horas de trabajo y las exigencias del sector productivo. Esto podría generar presiones crecientes por reformar los marcos normativos actuales o por nuevos acuerdos sobre la organización del tiempo de trabajo, que otorguen mayor autonomía a los trabajadores sobre el uso de su tiempo.

En este contexto, es fundamental que las legislaciones nacionales se adapten a las realidades económicas y sociales de cada país, equilibrando la protección de los trabajadores con las necesidades de del sector productivo. El diálogo social puede jugar un papel clave en conciliar los distintos intereses de los actores del mundo del trabajo y avanzar hacia modelos mas sostenibles y equitativos de organización laboral.

## REFERENCIAS

Batut, Cyprien; Andrea, Garnero y Alessandro, Tondini (2022) “The employment effects of working time reductions in Europe” IZA Discussion Paper No. 15566 [en línea] <https://www.iza.org/publications/dp/15566/>

Berg, P.; G., Bosch, y J. Charest (2014) “Working-Time Configurations: A Framework for Analyzing Diversity Across Countries” *Industrial & Labor Relations Review*, 67(3), July 2014, pp. 805-837 [en línea] <https://www.jstor.org/stable/24369627>

Berniell, Inés y Jan Bietenbeck (2020) “The effect of working hours on health” *Economics & Human Biology*. Volume 39, December 2020.

Boulin, Jean-Yves (2024) “Working time reduction with a focus on the four-day week: Literature review” Eurofound Working paper. Working conditions and sustainable work. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [en línea] <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/>

Burdin, Gabriel; Ryo, Kambayashi y Takao, Kato (2024) “The Impact of Overtime Limits on Firms and Workers: Evidence from Japan’s Work Style Reform” IZA Discussion Paper No. 17583 [en línea] <https://www.iza.org/publications/dp/17583/the-impact-of-overtime-limits-on-firms-and-workers-evidence-from-japans-work-style-reform>

Carcillo, Stephane; Alexander, Hijzen y Stefan, Thewissen (2023) “The Limitations of Overtime Limits to Reduce Long Working Hours: Evidence from the 2018-2021 Working Time Reform in Korea” IZA Discussion Paper No16023 [en línea] <https://www.iza.org/publications/dp/16023/the-limitations-of-overtime-limits-to-reduce-long-working-hours-evidence-from-the-2018-2021-working-time-reform-in-korea>

Causa, Orsetta “Explaining Differences in Hours Worked across OECD Countries” OECD Economics Department Working Papers No. 596 [en línea] <https://www.oecd.org/en/publications/>

Collewet, Marion y Jan, Sauermann (2017) “Working Hours and Productivity” IZA Discussion Paper No.10722. [en línea] <https://www.iza.org/publications/dp/10722/working-hours-and-productivity>

Cuello, Hugo (2023a) “Assessing the validity of four-day week pilots” European Commission, Seville. [en línea] <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC133008>

----- (2023b) “[El problema con los programas piloto de la semana laboral de cuatro días](https://nadaesgratis.es/admin/el-problema-con-los-programas-piloto-de-la-semana-laboral-de-cuatro-dias)” [en línea] <https://nadaesgratis.es/admin/el-problema-con-los-programas-piloto-de-la-semana-laboral-de-cuatro-dias>

Fan, Wen; Juliet, Schor; Orla, Kelly y Guolin, Gu (2025) “Does work time reduction improve workers’ well-being? Evidence from global four-day workweek trials” *Natural Human Behaviour*. [en línea] [https://www.asanet.org/wp-content/uploads/2023/12/Worktime-Reduction-and-Workers-Well-Being-2023-12-16-4DW\\_wellbeing.pdf](https://www.asanet.org/wp-content/uploads/2023/12/Worktime-Reduction-and-Workers-Well-Being-2023-12-16-4DW_wellbeing.pdf)

Gontero, Sonia y Javiera Ravest (2024) “Organización del tiempo de trabajo en América Latina: ¿cuántos días de vacaciones y feriados existen?” Informe técnico N47. [en línea] <https://www.ilo.org/es/informes-tecnicos-oit-cono-sur>

Hamermesh, Daniel y Jeff, Biddle (2022) “Days of Work over a Half Century: The Rise of the Four-Day Week” IZA Discussion Paper No 15325 [en línea] <https://www.iza.org/publications/dp/15325/days-of-work-over-a-half-century-the-rise-of-the-four-day-week>

Hijzen, Alexander y Stefan Thewissen (2020) “The 2018-2021 working time reform in Korea: A preliminary assessment” OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 248 [en línea] <https://www.oecd.org/en/publications/>

Lee, Sangheon; Deirdre, McCann y Jon, Messenger (2007) “Working Time Around the World. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective” International Labour Organization. [en línea] <https://www.ilo.org/publications/working-time-around-world>

Messenger, Jon (2018) “Working time and the future of work” ILO Future of Work Research paper series. [en línea] <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-future-work>

Ministerio de Trabajo y Economía Social, (2024) “Jornada laboral: la evolución en Francia” Actualidad Internacional Sociolaboral, Núm.. 264, Abril 2024. [en línea] [Revista Actualidad Internacional Sociolaboral núm. 264](#)

Neiryck, Jemina (2023) “The case for a reduced workweek in Belgium. Policy report investigating the optimal conditions and obstacles to introduce a collectively reduced workweek in Belgium” Policy Report. A dissertation submitted to Ghent

University in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Science in Sociology [en línea] [https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/003/119/330/RUG01-003119330\\_2023\\_0001\\_AC.pdf](https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/003/119/330/RUG01-003119330_2023_0001_AC.pdf)

OCDE (2022), “Well-being, productivity and employment: Squaring the working time policy circle”, in OECD Employment Outlook 2022, Building back more inclusive labour markets, OECD Publishing Paris [en línea] <https://doi.org/10.1787/1bb305a6-en>.

----- (2021) “Working time and its regulation in OECD countries: How much do we work and how?”, in OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery” OECD Publishing, Paris [en línea] <https://doi.org/10.1787/c18a4378-en>

Organización Internacional del Trabajo (2023) “Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo” ISBN ISBN 978-92-2-037941-7. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo [en línea]. <https://www.ilo.org/es/publications/tiempo-de-trabajo-y-conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-personal-en-el-mundo>

----- (2019) “Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada” Organización Internacional del Trabajo, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo [en línea] [www.ilo.org/es/publications/guia-ordenacion-del-tiempo-de-trabajo](http://www.ilo.org/es/publications/guia-ordenacion-del-tiempo-de-trabajo)

----- (2018) “Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo”. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018. [en línea] <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/>

----- (2011) “El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo” [en línea] <https://www.ilo.org/es/publications/el-tiempo-de-trabajo-en-el-siglo-xxi>

----- (2007) “Decent working time. Balancing Workers’ Needs with Business Requirements” International Labour Organization, Ginebra. [en línea] <https://www.ilo.org/publications/decent-working-time-balancing-workers-needs-business-requirements>

Pencavel, John (2014) “The Productivity of Working Hours” IZA Discussion Paper No. 8129. Abril 2014. [en línea] <https://www.iza.org/publications/dp/8129/the-productivity-of-working-hours>

Prodromidis, Nikolaos; Martin Karlsson y Daniel Kühnle (2025) “Working Hours and Workers’ Health: Evidence from a National Experiment in Sweden” IZA Discussion Paper No. 17707 [en línea] <https://www.iza.org/publications/dp/17707/working-hours-and-workers-health-evidence-from-a-national-experiment-in-sweden>

Schor, J. et al. (2022) “Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay”. 4-Day Week Global, 2022 [en línea] <https://static1.squarespace.com/static/>

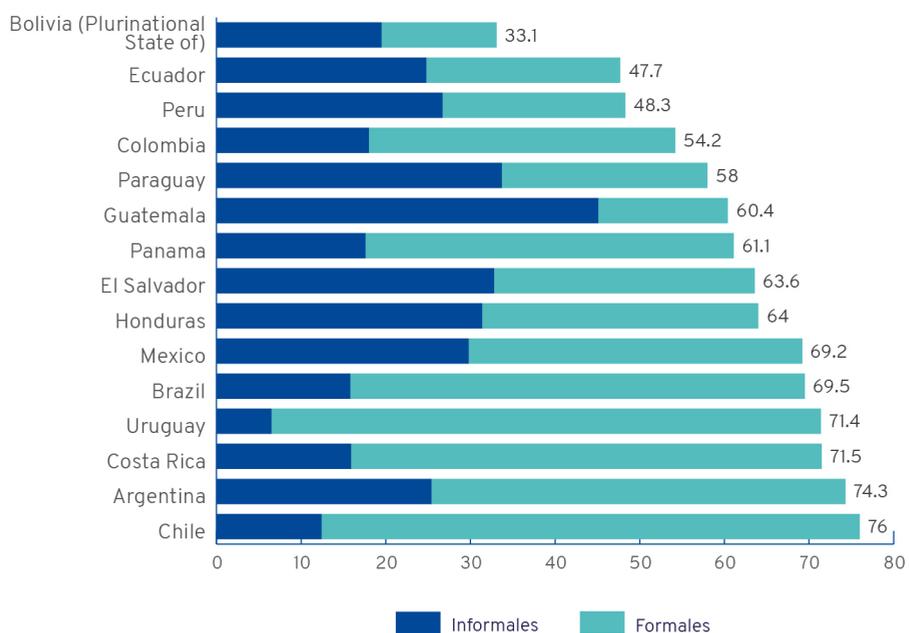
Sánchez, Rafael (2013) “Do reductions of standard hours affect employment transitions? : Evidence from Chile” Labour Economics. HYPERLINK “<https://www.sciencedirect.com/journal/labour-economics/vol/20/suppl/C>” Volume 20, January 2013, Pages 24-37. [en línea] <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537112001066>

WHO/ILO (2021) “Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury” [en línea] <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34011457/>

# ANEXO

▶ Gráfico A1

América Latina: Proporción de asalariados según condición de formalidad, 2024



Fuente: Elaboración en base a datos [Statistics on working time - ILOSTAT](#)

## ▶ Cuadro A1

## Legislación laboral en relación a horas del trabajo para trabajadores del sector público y servicio doméstico

País	Horas Empleo público	Normativa sector público	Horas Empleo doméstico	Normativa sector doméstico
Argentina	48	Ley N.º 11544	48	Ley N.º 26.844
Bolivia	40	Decreto Supremo N.º 290000	48 / 60	Ley N.º 2450
Brasil	44	Constitución Federal de 1988 y la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT)	44	Ley Complementaria N.º 150
Colombia	44	Ley 909	42	Código Sustantivo del Trabajo (CST), Ley 2101
Costa Rica	48	Artículo 136 del Código de Trabajo	48	Código de Trabajo y la Ley N.º 8726
Chile	44	Estatuto Administrativo	40	Artículos 146 al 152 del Código del Trabajo, Ley 21.561 (2023).
Ecuador	40	Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	40	el Código del Trabajo de Ecuador
El Salvador	44	Ley de Servicio Civil y las Disposiciones Generales de Presupuestos	Sin límite	Artículo 80 del Código de Trabajo
Guatemala	44	Ley de Servicio Civil	Sin límite	Artículo 164 del Código de Trabajo
Honduras	44	Decreto No. 126-68	Sin límite	Sin regulación
México	48	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	48	Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo (artículos 331 a 343)

Nicaragua	48	Ley No. 185, Código del Trabajo	48	Ley No. 185
Panamá	48	Decreto de Gabinete No. 252	Sin límite	Código del trabajo, Capítulo XIII
Perú	40	Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057)	48	Ley N.º 31047
Paraguay	40	Ley N.º 1626/2000 “De la Función Pública”	48	Ley N.º 5407/2015 “Del Trabajo Doméstico”
Rep. Dominicana	44	Ley No. 41-08 de Función Pública, Artículo 51	Sin límite	Sin regulación
Uruguay	40	Ley N.º 19.121	44	Ley N.º 18.065
Venezuela	40	Ley del Estatuto de la Función Pública y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (misma de los asalariados privados)	44	LOTTT(Ley del Estatuto de la Función Pública y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), especificaciones especiales

Fuente: elaboración propia en base a sitios oficiales consultados junio 2025

## SERIE INFORMES TÉCNICOS OIT CONO SUR

Esta serie, producida por la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, busca documentar y analizar temas prioritarios para el mundo del trabajo contemporáneo, con el objeto de aportar al desarrollo de conocimiento y al diálogo social, como parte del mandato de la OIT de promoción de la justicia social a través del trabajo decente.

[Revise aquí la serie completa](#)



Ultimos títulos de la serie:

Nº52	Experiencias de regímenes simplificados que unifican tributos y aportes a la seguridad social en América Latina: Principales lecciones aprendidas Ariela Goldschmit, Oscar Cetrángolo	
Nº51	Desigualdad salarial de género en América Latina ¿Cuál es la brecha relevante por cerrar? Sonia Gontero, Javiera Ravest	
Nº50	Trabajo, empleo, protección laboral y social en América Latina y el Caribe, 1994-2024 Fabio Bertranou, Sonia Gontero	



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](mailto:santiago@ilo.org)  
[ilo.org/es/chile](http://ilo.org/es/chile)

---

Santiago de Chile

