

**Calidad de vida y dignidad: la importancia de reducir la jornada laboral en
América Latina**

/

***Qualidade de vida e dignidade: a importância da redução da jornada de
trabalho na América Latina***

/

***Quality of Life and Dignity: The Importance of Reducing Working Hours in
Latin America***

Samuel Felipe Weirich

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

advocaciaweirich@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-8499-8424>

Wilson João Zonin

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

wzonin@yahoo.com.br

<https://orcid.org/0000-0002-3364-5599>

Davi José Nicaretta Boufleuher

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

daviboufleuher@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-0548-3565>

Bruna Michele Weirich Lunkes

Escola Superior de Advocacia da OAB, Brasil

brunaweirich2901@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-3264-5715>

Alvori Ahlert

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

alvoriahlert@yahoo.com.br

<https://orcid.org/0000-0001-9984-6409>

Irene Carniatto de Oliveira

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

irenecarniatto@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1140-6260>

Marcela Abbado Neres

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

mabaneres@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3221-4030>

Tiago Fernando Hansel

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

tiagohansel@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9160-842X>

Fecha de Recepción: 27 de marzo de 2026

Fecha de Aceptación: 6 de mayo de 2026

Fecha de Publicación: 14 de mayo de 2026

Financiamiento:

Este estudio no cuenta con financiación externa y, por lo tanto, está siendo financiado por el propio autor.

Conflictos de interés:

El autor también declara no tener ningún conflicto de intereses.

Correspondencia:

Nombres y Apellidos: Samuel Felipe Weirich

Correo electrónico: advocaciaweirich@hotmail.com

Dirección postal: R. Universitária, 1619 - Universitário, Cascavel - PR, 85819-110, Brasil

Los autores retienen los derechos de autor de este artículo. Revista Inclusiones publica esta obra bajo una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0), que permite su uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que se cite apropiadamente a los autores originales.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Resumen

El artículo analiza la reducción de la jornada laboral como estrategia para promover la dignidad, la salud y la calidad de vida de los trabajadores en América Latina. La investigación examina el papel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la consolidación del trabajo decente y relaciona sus principios con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la Agenda 2030 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El estudio destaca la importancia de los convenios internacionales destinados a limitar la jornada laboral y proteger los derechos sociales frente a la precarización del trabajo en las economías periféricas. Asimismo, aborda contribuciones de la literatura latinoamericana contemporánea sobre desigualdades sociales e intensificación del trabajo. La investigación adopta un enfoque cualitativo

exploratorio, utilizando métodos bibliográficos y documentales. Concluye que la reducción de la jornada laboral es una medida esencial para conciliar desarrollo económico, justicia social y dignidad humana en el trabajo.

Palabras clave: América Latina; Dignidad humana; Jornada laboral; OIT; Calidad de vida; Trabajo decente.

Resumo

O artigo analisa a redução da jornada de trabalho como instrumento de promoção da dignidade, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores na América Latina. A pesquisa parte do papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na consolidação do trabalho decente e de seus princípios fundamentais, relacionando-os ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 da Agenda 2030 e à Declaração Universal dos Direitos Humanos. O estudo destaca a importância das convenções internacionais voltadas à limitação da jornada laboral e à proteção dos direitos sociais, diante da precarização do trabalho nas economias periféricas. Também aborda contribuições da literatura latino-americana contemporânea sobre desigualdades sociais e intensificação do trabalho. A pesquisa adota abordagem qualitativa exploratória, com métodos bibliográfico e documental. Conclui-se que a redução da jornada constitui medida essencial para conciliar desenvolvimento econômico, justiça social e valorização da dignidade humana no trabalho.

Palavras-chave: América Latina; Dignidade da Pessoa Humana; Jornada de Trabalho; OIT; Qualidade de Vida; Trabalho Decente.

Abstract

The article analyzes the reduction of working hours as an instrument for promoting the dignity, health, and quality of life of workers in Latin America. The research is based on the role of the International Labour Organization (ILO) in consolidating decent work and its fundamental principles, relating them to Sustainable Development Goal 8 of the 2030 Agenda and the Universal Declaration of Human Rights. The study highlights the importance of international conventions aimed at limiting working hours and protecting social rights in the context of labor precarization in peripheral economies. It also addresses contributions from contemporary Latin American literature on social inequalities and the intensification of labor. The research adopts a qualitative exploratory approach, using bibliographic and documentary methods. It concludes that reducing working hours is an essential measure to reconcile economic development, social justice, and the promotion of human dignity at work.

Keywords: Latin America; Human Dignity; Working Hours; ILO; Quality of Life; Decent Work.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919, con el objetivo de promover la justicia social, siendo la única agencia vinculada a la ONU que cuenta con representación tripartita¹, ejercida en condiciones de igualdad, por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los trabajadores de los 187 Estados miembros.

Aunque la OIT está afiliada a la ONU, su surgimiento ocurrió tras el Tratado de Versalles, el 28 de julio de 1919, siendo una agencia vinculada a la extinta “Liga de las Naciones”, cuyos fundamentos humanitarios, políticos y económicos buscaban la justicia esencial como condición para alcanzar una paz universal y duradera².

Desde mediados de la década de 1950, la OIT ha desarrollado cooperación técnica con países de todos los continentes y en todos los niveles de desarrollo económico, dada la cooperación entre los países miembros, las entidades no gubernamentales y la propia OIT, que cuenta con oficinas distribuidas en todo el mundo.

La Declaración de la Organización Internacional sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo estableció el compromiso de los países miembros y de la organización de respetar, promover y hacer efectivos los principios relativos a los derechos fundamentales³:

- La libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- Un entorno de trabajo seguro y saludable.

En este sentido, la OIT⁴ busca promover oportunidades para que todos los hombres y mujeres tengan acceso a un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, considerando el trabajo decente como fundamental para la erradicación de la pobreza, la reducción de las desigualdades sociales y la garantía de la gobernabilidad democrática y del desarrollo sostenible de las naciones.

El trabajo decente y productivo fue abordado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Se trata del resultado de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (CNUDS),

¹ «Conozca la OIT», Organización Internacional del Trabajo (OIT), 22 de octubre de 2025, <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/brasil/conheca-oit>.

² Mariana Schafhauser Boçon, «100 años de la OIT», Revista Inclusiones 8, Número especial (2021): 490.

³ «Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), enmendada en 2022» – DGERT, 29 de julio de 2022, <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-da-oit-relativa-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-1998-tal-como-emendada-em-2022>.

⁴ «Conozca la OIT», Organización Internacional del Trabajo, 22 de octubre de 2025.

conocida como Río+20, que contó con la participación de 191 Estados miembros de la ONU y 88 jefes de Estado presentes en las conferencias⁵.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible introdujo 17 objetivos y 169 metas, siendo considerada un llamado global de la ONU para erradicar finalmente la pobreza; proteger el medio ambiente y el clima; y garantizar que todas las personas en el mundo puedan alcanzar la paz y la prosperidad, promoviendo el desarrollo y el progreso de las naciones en los ámbitos social, ambiental y económico⁶.

De este modo, el derecho fundamental al trabajo pasó a ser contemplado en el 8º Objetivo de Desarrollo Sostenible, cuyo alcance es el “trabajo decente y el crecimiento económico”, dando lugar a la adopción de acciones para garantizar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo ejercido en condiciones dignas para todas las personas en todos los lugares del mundo⁷.

Las convenciones de la OIT están directamente alineadas con el ODS 8 y convergen con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948, que reconoció la dignidad inherente de todos los seres humanos, la igualdad en derechos y la inalienabilidad de los derechos humanos, reconociendo la dignidad de la persona humana como fundamento de la libertad, la justicia y la paz mundial⁸.

La DUDH inauguró un código ético universal para la reafirmación de la dignidad humana, ya que la declaración surgió tras el exterminio ocurrido en los campos de concentración nazis, lo que rompió el paradigma jusnaturalista, dado que los derechos humanos son naturales y existen incluso antes de las leyes⁹.

En este sentido, el artículo 23 de la DUDH establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Asimismo, determina que los trabajadores tienen derecho a una remuneración justa y equitativa, que les permita a ellos y a sus familias disfrutar de una vida digna y plena¹⁰.

⁵ Samuel Felipe Weirich et al., “Human Rights and Decent Work: Analysis of Contemporary Challenges to Ending Forced Labour”, *Journal International Review of Research Studies* 1, no. 02 (March 4, 2026): 1–24, <https://doi.org/10.66104/fa9g2s60>.

⁶ Pisco De Luz Org, “Desarrollo Sostenible”, 2026.

⁷ “Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Educación de Calidad | Naciones Unidas en Brasil”, consultado el 25 de marzo de 2026, <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/4>.

⁸ “Declaración Universal de los Derechos Humanos” (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2026), consultado el 25 de marzo de 2026, <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>.

⁹ Cinara L. Rosenfield y Jandir Pauli, “Más allá de la dicotomía entre trabajo decente y trabajo digno: reconocimiento y derechos humanos”, *CADERNO CRH*, vol. Vol. 25, 2012.

¹⁰ “Declaración Universal de los Derechos Humanos” (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2026).

El trabajo humano debe ejercerse en condiciones de dignidad, conforme a lo establecido en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en 1944 en Filadelfia, y en el Convenio n.º 47 de 1935, que recomendó una jornada laboral de 40 horas semanales, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo, la salud, el bienestar y el ocio de los trabajadores. La duración de la jornada laboral fue abordada en los Convenios n.º 1, 14, 30, 47, 52, 89, 101, 106, 132, 153, 171 y 175¹¹.

La literatura latinoamericana contemporánea ha profundizado el análisis crítico de las relaciones laborales desde la perspectiva de la centralidad del trabajo en la reproducción de las desigualdades sociales. Autores como Ricardo Antunes¹² y Ruy Braga¹³ destacan que la intensificación del trabajo en las economías periféricas está directamente asociada a la precarización de las condiciones laborales y a la erosión de los derechos sociales. En el mismo sentido, estudios empíricos recientes indican que la reducción de la jornada laboral puede generar ganancias de productividad y mejoras significativas en la salud mental de los trabajadores, reduciendo los niveles de estrés, burnout y ausentismo¹⁴. Tales evidencias refuerzan la necesidad de repensar la organización del tiempo de trabajo en América Latina desde una perspectiva no solo económica, sino también social y humanitaria.

Recientemente, la Cámara de Diputados de México aprobó por unanimidad la reforma del artículo 123 de la Constitución Federal Mexicana para establecer la reducción gradual de la jornada laboral, que pasará de 48 horas semanales a 40 horas hasta 2030. La medida busca equilibrar el desarrollo económico de la nación y el bienestar de los trabajadores, convirtiendo a México, Chile y Ecuador en los únicos tres países latinoamericanos con las jornadas laborales semanales más reducidas. La decisión se fundamenta en el informe presentado por la OIT, que destacó la importancia de la reducción de la jornada para mejorar la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores¹⁵.

Este artículo analiza la reducción de la jornada laboral como una estrategia para promover la dignidad, la salud y la calidad de vida del trabajador. Tomando como referencia las reformas implementadas en Chile, Ecuador y México, el

¹¹ “Manual de Procedimientos Relativos a los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo”, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Organización Internacional del Trabajo, 2006, versión en portugués, 2010. (Organización Internacional del Trabajo, 2010), consultado el 25 de marzo de 2026.

¹² Ricardo Antunes, *El privilegio de la servidumbre: El nuevo proletariado de servicios en la era digital* (São Paulo: Boitempo, 2018)

¹³ Ruy Braga, *La rebelión del precariado: Trabajo y neoliberalismo en el Sur Global* (São Paulo: Boitempo, 2017).

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo* (Ginebra: OIT, 2022); John Pencavel, «La productividad de las horas de trabajo», *The Economic Journal* 125, n.º 125. 589 (2015): 2052–2076. <https://doi.org/10.1111/eoj.12166>.

¹⁵ Igor Gomes, “La reducción de la semana laboral a 40 horas colocó a México en una posición sin precedentes: entre los 3 países latinoamericanos con la semana laboral más corta”, *Terra*, 9 de marzo de 2026,

<https://www.terra.com.br/byte/a-reducao-da-semana-de-trabalho-para-40-horas-colocou-o-mexico-em-um-a-posicao-inedita-entre-os-3-paises-da-america-latina-com-a-semana-de-trabalho-mais-curta,78416efdfab0fd14d492240620604565n45ke39s.html>.

estudio investiga los desafíos y las perspectivas para la expansión de este modelo a los demás países de América Latina.

1. Marco teórico y conceptual

1.1 Epistemología del Trabajo

La discusión acerca de la reducción de la jornada de trabajo en América Latina demanda un enfoque crítico e interdisciplinario capaz de articular trabajo, desarrollo, colonialidad, sostenibilidad y calidad de vida. En este contexto, Alberto Acosta¹⁶, Aníbal Quijano¹⁸ y Enrique Leff¹⁹ constituyen referencias fundamentales para un análisis sociológico latinoamericano orientado a la crítica del modelo productivista y de las formas históricas de explotación del trabajo en el capitalismo periférico. A partir de estos autores, es posible comprender que la ampliación del tiempo libre, del bienestar social y de las condiciones dignas de existencia trasciende una dimensión meramente económica, involucrando también elementos culturales, ambientales, políticos y civilizatorios.

Alberto Acosta²⁰ propone una crítica contundente al paradigma tradicional del desarrollo basado en el crecimiento económico ilimitado y en la centralidad de la productividad capitalista. A partir de la concepción del Buen Vivir, inspirada en cosmovisiones andinas e indígenas latinoamericanas, el autor argumenta que la calidad de vida no puede reducirse a la lógica del consumo o de la acumulación material, sino que debe contemplar el equilibrio social, comunitario, ambiental y humano. En este sentido, la reducción de la jornada de trabajo puede interpretarse como una estrategia de reconstrucción de las relaciones sociales y de valorización de la vida más allá del trabajo alienado, favoreciendo mayores posibilidades de convivencia comunitaria, salud mental, participación social y sostenibilidad. Para Acosta, el modelo civilizatorio contemporáneo produce formas intensas de desgaste humano y ambiental, lo que exige alternativas que reposicionen el trabajo dentro de una perspectiva orientada al bienestar colectivo y a la dignidad humana²¹.

En esta misma dirección crítica, Aníbal Quijano desarrolla el concepto de “colonialidad del poder”, demostrando que las estructuras de explotación del trabajo en América Latina permanecen profundamente marcadas por las

¹⁶ Alberto Acosta, *El buen vivir: una oportunidad para imaginar otros mundos* (São Paulo: Autonomia Literária; Elefante, 2016), 45. (El último número se refiere a la página citada).

¹⁷ Alberto Acosta y Eduardo Gudynas, “La renovación de la crítica del desarrollo y El buen vivir como alternativa”, *Revista Utopía y Praxis Latinoamericana* 17, n.º 53 (2011): 75. (Reemplazar “75” con la página citada específica).

¹⁸ Aníbal Quijano, “Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina”, en *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales*, ed. Edgardo Lander (Buenos Aires: CLACSO, 2005), 115.; Aníbal Quijano, “Colonialidad del poder y clasificación social”, en *Epistemologías del Sur*, ed. Boaventura de Sousa Santos y Maria Paula Meneses (São Paulo: Cortez, 2010), 85.

¹⁹ Enrique Leff, *Racionalidad ambiental: la reapropiación social de la naturaleza* (Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006), 120; Enrique Leff, *Conocimiento ambiental: sostenibilidad, racionalidad, complejidad y poder* (Petrópolis: Vozes, 2001), 45.

²⁰ Acosta y Gudynas, “La renovación de la crítica”, 78.

²¹ Acosta, *Buen Vivir*, 50.

herencias coloniales y por la dependencia económica global²². Según el autor, la modernidad capitalista organizó una división internacional del trabajo basada en jerarquías raciales, sociales y económicas que aún condicionan las formas contemporáneas de precarización laboral en el continente. La intensificación de las jornadas de trabajo y la desigualdad en el acceso al tiempo libre reflejan, por tanto, no solo mecanismos económicos, sino también patrones históricos de dominación. Desde esta perspectiva, la reducción de la jornada laboral puede representar una forma de enfrentar las estructuras de sobreexplotación que caracterizan al capitalismo periférico latinoamericano, contribuyendo a la democratización de las condiciones de vida y a la ampliación de los derechos sociales de los trabajadores²³.

Complementariamente, Enrique Leff²⁴ contribuye al debate al problematizar la racionalidad económica moderna y sus consecuencias socioambientales. Para el autor, la crisis contemporánea no es solo ecológica, sino también civilizatoria, derivada del predominio de una racionalidad instrumental orientada a la acumulación y a la mercantilización de la vida. En este contexto, el trabajo excesivo y la intensificación productiva se convierten en elementos constitutivos de un modelo insostenible de desarrollo. Leff defiende la construcción de una “racionalidad ambiental”, basada en la valorización de la diversidad cultural, la sostenibilidad y la reproducción ampliada de la vida. Desde esta perspectiva, la reducción de la jornada de trabajo puede entenderse como parte de una transición hacia modelos sociales más sostenibles, capaces de promover el equilibrio entre producción, salud, ocio, relaciones sociales y preservación ambiental²⁵. La mejora de la calidad de vida de los trabajadores latinoamericanos dependería, por tanto, de la superación de la lógica productivista que históricamente subordinó la vida humana a las exigencias del mercado.

La sociología del trabajo latinoamericana ha desarrollado importantes contribuciones para comprender las transformaciones contemporáneas de las relaciones laborales y sus impactos sobre la calidad de vida de los trabajadores. En este campo, Ricardo Antunes destaca que el capitalismo contemporáneo ha intensificado los mecanismos de explotación mediante la flexibilización productiva, la tercerización y la ampliación de la precarización laboral. Según el autor, las nuevas formas de organización del trabajo, especialmente en la era digital y de la plataformización, generan jornadas fragmentadas, inestabilidad y un creciente desgaste físico y emocional de los trabajadores²⁶. Para Antunes, la intensificación del trabajo compromete directamente las posibilidades de convivencia social, ocio, salud mental y autonomía de los individuos, convirtiendo la discusión sobre la reducción de la jornada en un elemento central para la construcción de condiciones más dignas de vida y trabajo en la contemporaneidad. En su análisis más reciente, el autor sostiene que el “privilegio de la servidumbre” surge precisamente de la falsa

²² Quijano, “Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina”, 120.

²³ Quijano, “Colonialidad del poder y clasificación social”, 90.

²⁴ Leff, Racionalidad ambiental, 132.

²⁵ Leff, Conocimiento ambiental, 58.

²⁶ Ricardo Antunes, Los significados del trabajo: Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo (São Paulo: Boitempo, 1999).

autonomía promovida por el capitalismo digital, en el cual los trabajadores permanecen sometidos a formas sofisticadas de control temporal y explotación continua²⁷.

En el contexto latinoamericano, Laís Abramo y Cecilia Montero demuestran que las transformaciones productivas ocurridas a partir de las últimas décadas del siglo XX han ampliado las desigualdades estructurales del mercado laboral regional. Las autoras observan que los procesos de flexibilización económica han sido acompañados por la degradación de las condiciones laborales, el aumento de la informalidad y la fragilización de los derechos laborales, afectando directamente la calidad de vida de las poblaciones trabajadoras. Este escenario evidencia que la reducción de la jornada de trabajo no puede analizarse únicamente como una variable económica, sino como una estrategia potencial de protección social y redistribución del tiempo de vida en sociedades marcadas por profundas desigualdades históricas²⁸.

Esta perspectiva crítica dialoga directamente con la teoría de la dependencia desarrollada por Ruy Mauro Marini. Para el autor, el capitalismo latinoamericano se caracteriza por la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, fenómeno que se expresa mediante bajos salarios, intensificación del ritmo productivo y ampliación de las jornadas laborales. Marini argumenta que las economías periféricas dependientes sostienen su inserción en el capitalismo global precisamente mediante la intensificación de la explotación del trabajador, reproduciendo desigualdades estructurales y limitando el acceso al bienestar social. En este sentido, la reducción de la jornada de trabajo puede representar una importante medida para enfrentar la lógica histórica de la sobreexplotación presente en América Latina²⁹.

Las contribuciones de Aníbal Quijano profundizan este análisis al evidenciar que las desigualdades del trabajo latinoamericano están asociadas a la colonialidad del poder, concepto que explica la permanencia de jerarquías sociales, raciales y económicas construidas desde el período colonial. Para Quijano, el capitalismo moderno se estructuró a partir de la clasificación social y racial de la población mundial, produciendo formas diferenciadas de explotación del trabajo que permanecen vigentes en las sociedades latinoamericanas. Así, la precarización laboral y la desigual distribución del tiempo libre reflejan no solo cuestiones económicas, sino también herencias históricas de dominación colonial. La reducción de la jornada de trabajo, desde esta perspectiva, puede contribuir a la democratización de las relaciones sociales y a la ampliación de los derechos humanos y sociales en el continente³⁰.

²⁷ Ricardo Antunes, *El privilegio de la servidumbre: El nuevo proletariado del servicio en la era digital* (São Paulo: Boitempo, 2018).

²⁸ Laís Abramo y Cecilia Montero, «La sociología del trabajo en América Latina: Paradigmas teóricos y productivos», *Revista Brasileña de Ciencias Sociales* 10, n.º 29 (1995).

²⁹ Ruy Mauro Marini, *Dialéctica de la dependencia* (Río de Janeiro: Paz e Terra, 1973).

³⁰ Aníbal Quijano, «Colonialidad del poder y clasificación social», en *Epistemologías del Sur*, ed. Boaventura de Sousa Santos y María Paula Meneses (Coimbra: Almedina, 2009).

David Harvey también ofrece importantes contribuciones al analizar las transformaciones del capitalismo contemporáneo bajo la lógica de la acumulación flexible. Según el autor, la reestructuración productiva impulsada por el neoliberalismo intensificó la competitividad, aceleró los ritmos de producción y aumentó las presiones sobre los trabajadores. Harvey observa que la compresión espacio-temporal característica de la posmodernidad ha generado nuevas formas de control del tiempo social, reduciendo los límites entre trabajo y vida privada. En consecuencia, la calidad de vida de los trabajadores se ve fuertemente afectada por la intensificación laboral, el estrés y la inseguridad económica³¹.

En el mismo horizonte analítico, Manuel Castells destaca que la sociedad en red transformó profundamente las relaciones laborales, introduciendo formas flexibles y descentralizadas de producción. Aunque estos cambios ampliaron las posibilidades tecnológicas y comunicacionales, también contribuyeron a la expansión de la hiperconectividad y de la disponibilidad permanente del trabajador. La disolución de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso constituye uno de los principales desafíos contemporáneos para la salud y el bienestar de los trabajadores latinoamericanos³².

En contraposición a la racionalidad productivista dominante, Domenico De Masi propone la valorización del “ocio creativo” como una dimensión fundamental de la realización humana. Para el autor, la sociedad contemporánea dispone de condiciones tecnológicas suficientes para reducir significativamente el tiempo dedicado al trabajo repetitivo, ampliando espacios para la creatividad, el ocio, la convivencia familiar y el desarrollo intelectual. La reducción de la jornada de trabajo podría, por tanto, favorecer no solo mejores condiciones de salud física y mental, sino también procesos más amplios de emancipación humana y calidad de vida³³.

Boaventura de Sousa Santos contribuye a este debate al cuestionar la racionalidad moderna occidental basada en la productividad ilimitada y en la centralidad económica del trabajo. El autor sostiene que la construcción de sociedades más justas requiere la valorización de otras formas de sociabilidad, solidaridad y organización de la vida colectiva. En este sentido, las políticas orientadas a la reducción de la jornada laboral pueden fortalecer prácticas democráticas, ampliar derechos sociales y promover un mayor equilibrio entre trabajo, ciudadanía y bienestar³⁴.

La discusión también involucra dimensiones relacionadas con la gobernanza y las políticas públicas. Jan Kooiman enfatiza que los procesos de gobernanza contemporánea requieren participación social, articulación institucional y construcción colectiva de soluciones a problemas complejos. La regulación de las jornadas laborales y la implementación de políticas de protección del trabajo

³¹ David Harvey, *La condición de la posmodernidad* (São Paulo: Loyola, 1992).

³² Manuel Castells, *La Sociedad Red* (São Paulo: Paz e Terra, 1999).

³³ Domenico De Masi, *Ocio Creativo* (Río de Janeiro: Sextante, 2000).

³⁴ Boaventura de Sousa Santos, *Crítica de la razón indolente* (São Paulo: Cortez, 2000).

dependen, por tanto, de la actuación integrada entre el Estado, las organizaciones sociales, los sindicatos y el sector productivo³⁵.

Márcia de Paula Leite destaca que la sociología del trabajo latinoamericana presenta especificidades relacionadas con la informalidad, la desigualdad social y la heterogeneidad estructural de los mercados laborales de la región. La autora resalta que comprender las dinámicas del trabajo en América Latina exige considerar los impactos de las reformas neoliberales, la precarización y las nuevas formas de explotación sobre la vida cotidiana de los trabajadores. En este contexto, la reducción de la jornada de trabajo emerge como un tema estratégico para la promoción de la salud, la dignidad humana y la mejora de las condiciones de vida en el continente³⁶.

Finalmente, Karl Marx establece que la jornada de trabajo es el eje central de la explotación capitalista, sirviendo como medio para la extracción de plusvalía y la acumulación de capital. Marx sostiene que la tendencia intrínseca del sistema a expandir el tiempo de trabajo excedente subordina la vida humana a la producción, resultando en la alienación temporal del trabajador, que pierde el control sobre su propio tiempo de vida³⁷. En este contexto, la lucha histórica por la reducción de la jornada laboral trasciende la agenda económica, configurándose como una forma esencial de resistencia para preservar la integridad física, mental y moral de la clase trabajadora frente al desgaste extremo impuesto por la lógica productivista³⁸.

En el escenario latinoamericano, marcado por desigualdades estructurales y por la precarización laboral, la reducción de la jornada actúa como un mecanismo civilizatorio de democratización de las relaciones de trabajo. Marx destaca que la prolongación excesiva del trabajo compromete la reproducción social, limitando el descanso, la educación y la convivencia familiar. Por lo tanto, la conquista de límites legales al tiempo de trabajo no solo reduce la sobreexplotación característica de las economías periféricas, sino que también posibilita una transformación cualitativa en la existencia del individuo, permitiendo que el tiempo deje de ser meramente productivo y pase a ser un tiempo de vida digna³⁹.

Por último, la teoría marxiana asocia la ampliación del tiempo libre con la emancipación humana y el pleno desarrollo de las capacidades intelectuales y creativas. Aunque el avance tecnológico bajo el capitalismo tiende a intensificar el control y la productividad, la reducción de la jornada propone convertir estos avances en bienestar social, combatiendo la disolución de las fronteras entre vida privada y trabajo, intensificada por la era digital. Así, la redistribución del tiempo social emerge como una estrategia fundamental para promover la salud mental y la participación ciudadana, reafirmando que la calidad de vida

³⁵ Jan Kooiman, *Gobernanza como gobernanza* (Londres: Sage, 2003).

³⁶ Márcia de Paula Leite, “La sociología del trabajo en América Latina: sus temas y problemas”, *Sociología y Antropología* (Río de Janeiro, 2012). Karl Marx, *El capital: una crítica de la economía política*, Libro I (São Paulo: Boitempo, 2013), 320.

³⁷ Karl Marx, *Grundrisse: Manuscritos económicos de 1857-1858* (São Paulo: Boitempo, 2011), 580.

³⁸ Marx, *El capital*, 320; Marx, *Grundrisse*, 580.

³⁹ Marx, *El capital*, 320; Marx, *Grundrisse*, 580.

depende de la garantía de derechos y de la autonomía del trabajador sobre su propia temporalidad⁴⁰.

La articulación entre estos autores permite comprender que la discusión sobre la reducción de la jornada de trabajo en América Latina trasciende el ámbito estrictamente laboral, involucrando disputas en torno a los modelos de desarrollo, la justicia social, la sostenibilidad y la democratización del tiempo social. En sociedades marcadas por profundas desigualdades estructurales, herencias coloniales y precarización laboral, la reducción del tiempo de trabajo puede representar no solo una política económica, sino también una estrategia de ampliación de la ciudadanía, la salud colectiva y la calidad de vida⁴¹. Así, la sociología latinoamericana crítica ofrece importantes aportes teóricos para interpretar la reducción de la jornada como parte de un proceso más amplio de transformación social y emancipación humana.

1.2 Trabajo, Sostenibilidad y Ética del Cuidado: La Reducción de la Jornada como Paradigma de Desarrollo Humano

La discusión sobre la reducción de la jornada de trabajo y su influencia en la calidad de vida de los trabajadores latinoamericanos puede enriquecerse con las contribuciones de Wilson João Zonin y colaboradores, especialmente en el campo del desarrollo rural sostenible, la ética del cuidado, la sostenibilidad y la crítica a los modelos económicos excluyentes. Desde un enfoque interdisciplinario, los autores sostienen que el desarrollo no puede comprenderse únicamente a partir del aumento de la productividad económica, sino que debe considerar las dimensiones sociales, ambientales, culturales, políticas y éticas de la vida humana. En este sentido, la organización del trabajo y la distribución social del tiempo se convierten en elementos centrales para la construcción de sociedades más justas y sostenibles⁴².

Zonin et al. sostienen que las universidades y los procesos de formación profesional necesitan incorporar una perspectiva crítica orientada a la ética del cuidado, al fortalecimiento de la democracia y a la construcción de alternativas al modelo capitalista global excluyente. En diálogo con Paulo Freire⁴³ y Boaventura de Sousa Santos⁴⁴, los autores destacan que la educación, el trabajo y el desarrollo deben orientarse hacia la emancipación humana y la mejora de las condiciones de vida de la población. Desde esta perspectiva, la reducción de la jornada de trabajo puede entenderse como un mecanismo de valorización de la vida social, de la convivencia familiar, de la participación comunitaria y del bienestar colectivo, especialmente en contextos latinoamericanos marcados por desigualdades estructurales e intensificación de la explotación laboral⁴⁵.

⁴⁰ Marx, *El capital*, 320; Marx, *Grundrisse*, 580.

⁴¹ Marx, *El capital*, 320; Marx, *Grundrisse*, 580.

⁴² Wilson João Zonin et al., “Ética, medio ambiente y desarrollo rural: cuestiones que desafían a las ciencias agrícolas en Brasil”, en *Ciencias agrícolas: ética del cuidado, legislación y tecnología en la agricultura*, ed. Maximiliane Alavarse Zambom et al. (Marechal Cândido Rondon: Unioeste, 2017), 15.

⁴³ Paulo Freire, *Pedagogía de la Autonomía: Conocimientos Necesarios para la Práctica Educativa* (São Paulo: Paz e Terra, 1996), 22.

⁴⁴ Boaventura de Sousa Santos, *La Universidad en el Siglo XXI: Hacia una Reforma Democrática y Emancipadora de la Universidad* (São Paulo: Cortez, 2011), 60.

⁴⁵ Zonin et al., “Ética, Medio Ambiente y Desarrollo Rural”, 2017.

Otro aspecto relevante presente en el análisis de Zonin et al. se refiere a la crítica al paradigma productivista y a la racionalidad técnico-instrumental dominante en el desarrollo rural brasileño. Los autores afirman que la crisis socioambiental contemporánea exige un cambio de paradigma, basado en nuevas formas de relación entre sociedad, naturaleza y trabajo. Según los autores, la lógica económica centrada exclusivamente en el crecimiento y la productividad ha intensificado procesos de degradación ambiental, exclusión social y enfermedad humana. De esta manera, las políticas orientadas a la reducción de la jornada laboral pueden contribuir a disminuir los impactos físicos y emocionales de la intensificación del trabajo, ampliando las condiciones para una vida más equilibrada y sostenible⁴⁶.

Al abordar la ética del cuidado, Zonin y colaboradores destacan la importancia de la construcción de nuevas prácticas sociales orientadas por la solidaridad, la justicia social y la responsabilidad colectiva. Inspirados en Leonardo Boff⁴⁷ y Paulo Freire⁴⁸, los autores sostienen que el desarrollo sostenible exige el fortalecimiento de relaciones humanas más cooperativas y menos subordinadas a la lógica mercantil. En este contexto, la ampliación del tiempo libre derivada de la reducción de la jornada de trabajo puede favorecer prácticas de cuidado consigo mismo, con la familia, con la comunidad y con el medio ambiente, contribuyendo directamente a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores latinoamericanos⁴⁹.

Además, Zonin et al. destacan que los modelos históricos de desarrollo en América Latina han estado marcados por la concentración de la tierra, la sobreexplotación de la fuerza de trabajo y la profundización de las desigualdades sociales. La modernización conservadora de la agricultura intensificó procesos de éxodo rural, precarización laboral y degradación ambiental, reforzando la necesidad de superar estructuras económicas excluyentes. Así, la reducción de la jornada de trabajo se relaciona directamente con la promoción de la dignidad humana y con los principios de la Agenda 2030, especialmente los ODS 3 (Salud y Bienestar), ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) y ODS 10 (Reducción de las Desigualdades), al ampliar el equilibrio entre trabajo, vida personal, participación comunitaria y calidad de vida de los trabajadores latinoamericanos⁵⁰.

Por lo tanto, las contribuciones de Zonin et al. permiten comprender que la reducción de la jornada de trabajo va más allá de una cuestión meramente económica, constituyéndose como un tema relacionado con la ética, la sostenibilidad, la justicia social y la democratización de la vida. En sociedades latinoamericanas históricamente marcadas por la desigualdad y la intensificación del trabajo, las políticas orientadas a la redistribución del tiempo

⁴⁶ Zonin et al., “Ética, Medio Ambiente y Desarrollo Rural”, 2017.

⁴⁷ Leonardo Boff, *Sostenibilidad: Qué es y qué no es* (Petrópolis: Vozes, 2012), 45.

⁴⁸ Paulo Freire, *Pedagogía de la Autonomía: Conocimientos Necesarios para la Práctica Educativa* (São Paulo: Paz e Terra, 1996), 22.

⁴⁹ Zonin et al., “Ética, medio ambiente y desarrollo rural”, 2017.

⁵⁰ Zonin et al., “Ética, medio ambiente y desarrollo rural”, 2017.

social pueden favorecer procesos más amplios de emancipación humana, fortalecimiento comunitario y mejora de la calidad de vida⁵¹.

1.3 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) representa el hito inaugural de la dignidad de la persona humana como fundamento de los derechos sociales. Aunque originalmente carecía de efecto vinculante, su fuerza normativa fue consolidada por tratados posteriores, como los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Un aspecto crucial de su génesis fue la revisión terminológica, impulsada por liderazgos femeninos, que sustituyó “hombres” por “seres humanos”, garantizando la universalidad y la igualdad de género desde el primer artículo⁵².

El texto original contenía la afirmación de que ‘todos los hombres nacen libres e iguales’, sin embargo, la presencia de algunas mujeres fue esencial para la defensa de la igualdad de género y de los derechos humanos universales. El texto fue modificado para contener la expresión: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales”, aclarando que la DUDH no haría distinción de género⁵³.

En este contexto, Brasil y los demás países latinoamericanos desempeñaron un papel relevante en la defensa de la inclusión de derechos sociales — como educación, salud y seguridad social — en la agenda internacional, lo que culminó en el sólido conjunto de garantías fundamentales de la Constitución Federal de 1988. La DUDH, en su artículo 23, establece que el trabajo debe contar con una remuneración justa y equitativa, garantizando una existencia digna al trabajador y a su familia. Esta perspectiva instituyó el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, caracterizado por la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de las normas de protección⁵⁴.

En los conceptos desarrollados por Smith y Marx, el trabajo fue reconocido y calificado como un espacio de interacción del ser humano con el medio en que vive, tanto en términos naturales como sociales. Tal exigencia es fundamental para la economía política del trabajo en el siglo XXI, la producción de una economía que centralice el derecho al trabajo como un derecho fundamental del ser humano⁵⁵.

La adhesión de Brasil y de otras naciones latinoamericanas al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) consolidó el entendimiento del trabajo como un derecho multifacético. Conforme a los artículos 6 al 9 de dicho Pacto, el derecho al trabajo trasciende la mera ocupación, abarcando la remuneración equitativa entre géneros y la

⁵¹ Zonin et al., “Ética, medio ambiente y desarrollo rural”, 2017.

⁵² Freitas et al., Declaración Universal de los Derechos Humanos: Lo que dicen las palabras. Salvador: Oficina de Derechos Humanos Juspopuli, 2025, 112 págs.

⁵³ Freitas et al., Declaración Universal de los Derechos Humanos: Lo que dicen las palabras, 10.

⁵⁴ Freitas et al., Declaración Universal de los Derechos Humanos: Lo que dicen las palabras, 10.

⁵⁵ Rosenfield y Pauli, “Más allá de la dicotomía entre trabajo decente y trabajo digno: reconocimiento y derechos humanos”, 2012.

garantía de una existencia digna. Además, el documento establece como prerrogativas fundamentales la seguridad e higiene laboral, el ocio, la limitación razonable de la jornada, el descanso remunerado y el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de huelga, integrándolos al sistema de seguridad social⁵⁶.

1.4 Declaración de Filadelfia (1944)

La Declaración de Filadelfia (1944) consolidó los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableciendo que el trabajo no debe ser tratado como una mercancía y que la libertad de expresión y asociación es vital para el progreso. El documento postula que la pobreza representa una amenaza para la prosperidad global, sosteniendo que el combate a la necesidad requiere un esfuerzo internacional continuo. En este contexto, la colaboración tripartita — entre gobiernos, empleadores y trabajadores — se presenta como la base para discusiones democráticas en favor del bien común.

El texto reafirma el derecho universal de todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, al desarrollo material y espiritual en condiciones de libertad, dignidad y seguridad económica. Para ello, la OIT asumió el compromiso de promover el pleno empleo, elevar el nivel de vida y garantizar la protección social integral, abarcando desde la garantía de salarios mínimos vitales y el reconocimiento de la negociación colectiva hasta la asistencia médica y la protección de la maternidad y la infancia. Tales directrices deben orientar las políticas nacionales e internacionales para asegurar que el progreso económico resulte en bienestar social⁵⁷.

Por último, la Declaración prevé el uso estratégico de los recursos productivos mundiales para evitar fluctuaciones económicas y promover el desarrollo de regiones menos favorecidas. A través de la estabilización de precios y la expansión del comercio internacional, la OIT busca colaborar con otros organismos para fomentar la salud y la educación global. Estos principios tienen aplicación universal, respetando las particularidades socioeconómicas de cada pueblo, con el objetivo de consolidar un orden mundial civilizado y equitativo⁵⁸.

1.5 La Regulación Internacional del Tiempo de Trabajo: Un Análisis de los Convenios de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) posee un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene como objetivo la promoción de oportunidades para que hombres y mujeres tengan acceso al trabajo decente, productivo, ejercido en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y

⁵⁶ Rosenfield y Pauli, “Más allá de la dicotomía”, 3.

⁵⁷ Declaración de Filadelfia, 1944 – DGERT, [2019].

⁵⁸ Declaración de Filadelfia, 1944 – DGERT, [2019].

dignidad⁵⁹. La organización fue pionera en incorporar aspectos de los derechos humanos en sus convenios y recomendaciones, tomando como referencia la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y la adopción de la Carta de las Naciones Unidas (1946)⁶⁰.

En este sentido, la OIT es la única agencia de la ONU que posee una estructura tripartita, garantizando que sus normas sean reconocidas por los Estados, empleadores y trabajadores. Sobre todo, permite que las normas internacionales del trabajo promuevan estándares sociales generales para todos los Estados miembros que participan en la economía global, posibilitando la promoción del trabajo decente para todos⁶¹.

La adopción de los convenios internacionales de la OIT por sus Estados miembros constituye un avance para el cumplimiento de los objetivos fundamentales, garantizando el cumplimiento del trabajo decente, el empleo pleno, el crecimiento económico sostenido y sostenible, en convergencia con el ODS 8⁶².

Dicho esto, las normas internacionales del trabajo de la OIT buscan establecer estándares mínimos para el trabajo y pueden subdividirse en Convenios y Recomendaciones. Los Convenios son todos los tratados internacionales vinculantes que establecen para los países adherentes principios jurídicos básicos que deben aplicar en sus Estados tras la ratificación. Las Recomendaciones son directrices no vinculantes que, de alguna forma, complementan los Convenios, proporcionando orientaciones específicas sobre cómo proceder para la implementación de los derechos y principios tratados en los convenios anteriores⁶³.

La duración de la jornada de trabajo fue abordada en los Convenios N.º 1, 14, 30, 47, 52, 89, 101, 106, 132, 153, 156, 171 y 175 de la OIT⁶⁴.

El Convenio n.º 1 de la OIT fue aprobado en los términos del dispositivo XIII del Tratado de Versalles, que corresponde a los demás Tratados de Paz. El convenio determinó el límite de 8 (ocho) horas por día y 48 (cuarenta y ocho) horas por semana para el número de horas de trabajo en los establecimientos industriales, adoptado por la Conferencia General de la Organización

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, “Notas de la OIT / Trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe”, Notas de la OIT / Trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, 2011, 1–3.

⁶⁰ Letícia Trevizolli de Oliveira y Aline Michelle Dib, “Rompiendo el ‘techo de cristal’: El ascenso de la mujer en el mercado laboral a la luz de las políticas y convenios de la OIT”, 2021, <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1093>.

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, “Notas de la OIT / Trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe”, 2011, 1–3.

⁶² Pisco de Luz - Desarrollo Sostenible”, Pisco de Luz, 2026.

⁶³ Organización Internacional del Trabajo, “Notas de la OIT / Trabajo de las trabajadoras domésticas remuneradas en América Latina y el Caribe”, 2011, 1–3.

⁶⁴ “Manual de Procedimientos Relativos a los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo”, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Organización Internacional del Trabajo, 2006, versión en portugués, 2010.

Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas, reunida en Washington el 29 de octubre de 2019⁶⁵.

El Convenio n.º 14 de la OIT estableció en su artículo 1.º la definición de los establecimientos industriales como minas, canteras e industrias extractivas de cualquier naturaleza, abarcando el transporte de personas y mercancías, ya sea por vía férrea o acuática. En este contexto, se determinó que los trabajadores empleados en establecimientos industriales públicos o privados deberán gozar de un descanso de 24 (veinticuatro) horas cada siete días trabajados⁶⁶.

El Convenio n.º 30 de la OIT reguló las horas de trabajo para el comercio y las oficinas, estableciendo 8 (ocho) horas diarias y 48 (cuarenta y ocho) horas semanales, aplicadas a todos los establecimientos comerciales, correos, servicios de telecomunicaciones, oficinas administrativas y servicios mixtos no contemplados por convenios anteriores. Sin embargo, el convenio permitía excepcionalmente que los trabajadores laboraran hasta 10 (diez) horas diarias, siempre que no se superara el límite semanal⁶⁷.

El Convenio n.º 47 de la OIT es conocido como el Convenio sobre las Cuarenta Horas Semanales. Su objetivo era reducir la jornada laboral de 48 a 40 horas, sin que ello implicara una disminución del nivel de vida de los trabajadores. La norma buscaba resguardar la salud y la dignidad de los trabajadores, permitiendo la reducción de los índices de desempleo, ya que la reducción de la jornada implicaría la contratación de más trabajadores. El convenio, posteriormente derogado, tenía una fuerte motivación económica, orientada a mitigar los efectos de la crisis económica de la década de 1930. Brasil y otros países de América Latina no ratificaron el Convenio n.º 47 de la OIT, manteniendo el límite de 44 horas semanales, conforme a lo dispuesto en la CF/88⁶⁸.

El Convenio n.º 52 de la OIT, conocido internacionalmente como “Convenio sobre las Vacaciones Pagadas”, fue la primera norma internacional en garantizar el derecho al descanso remunerado, transformando el descanso anual en un derecho humano y laboral universal⁶⁹. Brasil ratificó el Convenio n.º 52 en 1938; sin embargo, la actual Consolidación de las Leyes del Trabajo⁷⁰ y la CF/88⁷¹ garantizan no solo 6 días de descanso conforme al convenio, sino 30 días de vacaciones remuneradas con un adicional de 1/3.

El Convenio n.º 89 de la OIT de 1948 trató específicamente del trabajo nocturno de las mujeres en la industria, siendo una norma de protección social

⁶⁵ “Convenios”, Organización Internacional del Trabajo, 30 de enero de 2024, <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/convencoes>.

⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo. “Convenios”, 2024.

⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo. “Convenios”, 2024.

⁶⁸ Brasil. “Constitución de la República Federativa de Brasil”, Brasilia – DF, Presidencia de la República, 1988; Organización Internacional del Trabajo. “Convenios”, 2024.

⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo. “Convenios”, 30 de enero de 2024.

⁷⁰ “Del5452compiled”, [1943].

⁷¹ Brasil. «Constitución de la República Federativa de Brasil», 1988.

destinada a establecer la igualdad de derechos con los hombres. El convenio estableció que, independientemente de la edad, las mujeres no podrían ser empleadas durante la noche en empresas industriales, públicas o privadas, salvo en cargos de confianza, servicios de asistencia sanitaria y bienestar, o en casos excepcionales⁷².

El Convenio n.º 101 de la OIT fue un hito fundamental para el sector agrícola, que históricamente ha contado con normas más débiles o tardías en comparación con el trabajo urbano. El convenio introdujo disposiciones relativas a la remuneración habitual, prestaciones en especie, flexibilidad de la jornada laboral y derecho a vacaciones de los trabajadores rurales. En cuanto al Convenio n.º 106 de la OIT, promulgado en 1957, estableció disposiciones relativas al descanso semanal en el comercio y en las oficinas⁷³.

El Convenio n.º 132 de la OIT modernizó y unificó las disposiciones relativas al descanso semanal remunerado y a las vacaciones de los trabajadores, sustituyendo los convenios n.º 52 y 101⁷⁴. En este sentido, Brasil adoptó el Convenio n.º 132 de la OIT de 1970, que unificó de manera moderna los derechos de ambas clases, y posteriormente se reflejaría en el artículo 7º de la CF/88, igualando el tratamiento de los trabajadores urbanos y rurales⁷⁵.

El Convenio n.º 153 de la OIT, promulgado a finales de la década de 1970, estableció una de las normas más importantes para la seguridad vial y la salud de los trabajadores, regulando la duración del trabajo y los períodos de descanso de los trabajadores del transporte por carretera, con el objetivo de proteger la vida de los trabajadores y evitar accidentes causados por jornadas excesivas y fatiga. El convenio recomienda que ningún conductor esté autorizado a conducir más de 9 (nueve) horas por día, y que el tiempo de conducción no supere el límite de 48 (cuarenta y ocho) horas semanales⁷⁶.

La 67.ª Sesión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en 1981 en la ciudad de Ginebra, aprobó el Convenio n.º 156 de la OIT, sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para los Trabajadores de Ambos Sexos y los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. El Convenio reafirmó el compromiso de la organización con todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo, garantizando el progreso material, el desarrollo espiritual en libertad y dignidad, y la seguridad económica con igualdad de oportunidades⁷⁷.

El Convenio n.º 156 de la OIT se aplica a todos los trabajadores de ambos sexos con responsabilidad por hijos a su cargo, cuando dichas responsabilidades limiten la posibilidad de prepararse mejor para las

⁷² Organización Internacional del Trabajo. «Convenios», 30 de enero de 2024.

⁷³ Organización Internacional del Trabajo. «Convenios», 30 de enero de 2024.

⁷⁴ Organización Internacional del Trabajo. «Convenios», 30 de enero de 2024.

⁷⁵ Brasil. «Constitución de la República Federativa de Brasil», 1988.

⁷⁶ Organización Internacional del Trabajo. «Convenios», 30 de enero de 2024.

⁷⁷ Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, «Convenio n.º 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores de ambos sexos: los trabajadores con responsabilidades familiares», 23 de junio de 1981.

actividades económicas, así como impidan su participación, progresión y ascenso. También se aplicará a los trabajadores de ambos sexos con responsabilidad respecto a miembros de su familia directa, cuando exista la necesidad de cuidar o asistir a dichos miembros, limitando la posibilidad de crecimiento y participación en la actividad económica⁷⁸.

En este sentido, el Convenio n.º 156 tiene como objetivo garantizar la dignidad de los trabajadores con responsabilidades familiares, para que puedan ejercer su derecho al trabajo sin ser objeto de discriminación, ni enfrentar conflictos entre responsabilidades profesionales y familiares. El convenio amplía la protección a los cuidados de los trabajadores respecto de los miembros de su familia e hijos que necesiten atención o apoyo. Dicho esto, se espera que los países adherentes adopten acciones y planes legales para garantizar la igualdad de trato y de condiciones de trabajo, permitiendo la reducción de la jornada y/o la flexibilización del tiempo de trabajo, el acceso al empleo pleno y la disponibilidad de servicios comunitarios asistenciales, como guarderías y centros de apoyo⁷⁹.

En 2019, la OIT cumplió cien años de fundación, cuyas políticas y recomendaciones indican una preocupación por la equiparación entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En este sentido, la OIT aprobó los Convenios n.º 100, 111 y 156, simbolizando el reconocimiento internacional de la lucha por la igualdad de oportunidades entre trabajadores de ambos sexos⁸⁰.

El Convenio n.º 171 de la OIT trata específicamente del trabajo nocturno, superando el Convenio n.º 89, que prohibía el trabajo nocturno de las mujeres. En este sentido, las disposiciones permiten que cualquier trabajador, sea hombre o mujer, desempeñe trabajo nocturno, siempre que se adopten medidas especiales de salud y seguridad⁸¹.

Por último, el Convenio n.º 175 de la OIT de 1994 estableció disposiciones relativas al trabajo a tiempo parcial. Se trata de un convenio fundamental para garantizar que los trabajadores con jornadas reducidas no sean tratados como trabajadores de segunda categoría, promoviendo la igualdad de derechos proporcionalmente a las horas trabajadas⁸².

Dicho esto, se destaca la importancia de los convenios sobre la jornada de trabajo, ya que buscan resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizándoles condiciones dignas y la igualdad de derechos en el ámbito de las relaciones laborales⁸³.

⁷⁸ Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, «Convenio n.º 156 de la OIT, 1981».

⁷⁹ Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, «Convenio n.º 156 de la OIT, 1981».

⁸⁰ Oliveira y Dib, «Rompiendo el "techo de cristal": El ascenso de la mujer en el mercado laboral a la luz de las políticas y los convenios de la OIT», 2021.

⁸¹ Organización Internacional del Trabajo. «Convenios», 30 de enero de 2024.

⁸² Organización Internacional del Trabajo. «Convenios», 2024.

⁸³ «Convenios, Protocolos y Recomendaciones», Organización Internacional del Trabajo, 7 de agosto de 2024, <https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>.

En este sentido, los Estados miembros de la OIT, al adherirse a los convenios, disponen de un plazo de 12 meses para someterlos a sus autoridades internas — parlamentos o cuerpos legislativos — que deben analizar su ratificación e incorporación, aplicándolos en sus legislaciones. La OIT contribuye con asistencia técnica a los Estados miembros, y permite la instauración de procedimientos de representación y reclamación contra los países adherentes que hayan violado sus disposiciones⁸⁴.

1.6 Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.º

La sostenibilidad se ha convertido en un gran desafío para la humanidad, ya que las crecientes demandas de acciones proactivas, imprecisiones conceptuales, ambigüedades, polémicas, negacionismos, avances y retrocesos forman parte de una diversidad contenida en el término medio ambiente. En este sentido, a medida que la degradación ambiental aumenta y el colapso del medio ambiente se vuelve más visible, las dudas van siendo superadas y las cuestiones ambientales comienzan a debatirse, siendo la Conferencia de Estocolmo y la divulgación del Informe Brundtland hitos iniciales para la resignificación del concepto de sostenibilidad⁸⁵.

Dicho esto, ante las emergencias ambientales y ecológicas globales, las Naciones Unidas se reunieron para establecer un plan global para el Desarrollo Sostenible de las Naciones, conocido como la Agenda 2030. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (CNUDS), conocida como Río+20, contó con la participación de 88 jefes de Estado, además de los 191 países miembros de la ONU que enviaron sus representantes al evento⁸⁶.

Dentro de la Agenda 2030, se instituyeron 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas, constituyendo un llamado global de las Naciones Unidas para erradicar la pobreza, proteger el medio ambiente y el clima, y garantizar que las personas en todo el mundo puedan alcanzar la paz y la prosperidad, buscando el desarrollo y progreso de las naciones en los ejes social, ambiental y económico⁸⁷.

Dicho esto, el derecho fundamental al trabajo y la promoción del empleo pleno también han sido contemplados en los ODS. Se trata del ODS 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y sus metas específicas, cuyo lema es “Trabajo decente y crecimiento económico”, con el objetivo de promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el

⁸⁴ «Convenios, Protocolos y Recomendaciones», Organización Internacional del Trabajo, 2024.

⁸⁵ Wilson João Zonin et al., 50 años de Estocolmo-72, 30 años de Río-92, 10 años de PPGDRS: Un análisis del III Seminario Internacional de Estudios de Posgrado en Desarrollo Rural Sostenible, libro (CRV Publisher, 2023), <https://doi.org/10.24824/978652514533.4>.

⁸⁶ «Declaración Universal de los Derechos Humanos», Brasil, [Naciones Unidas en Brasil, 2020], <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>.

⁸⁷ «Declaración Universal de los Derechos Humanos», Naciones Unidas en Brasil, [2020].

empleo pleno y productivo, y el trabajo digno para todas las personas en el mundo⁸⁸.

Las metas del ODS 8 de la Agenda 2030 se centran en promover un crecimiento económico sostenible, inclusivo y capaz de generar trabajo decente para todas las personas. El conjunto de metas busca fortalecer la productividad económica mediante la innovación, la modernización tecnológica, la diversificación productiva y el apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas, fomentando el emprendimiento y la generación de empleo formal. Además, se destaca la necesidad de desvincular el crecimiento económico de la degradación ambiental, promoviendo patrones sostenibles de producción y consumo, al tiempo que se amplía el acceso a servicios financieros y oportunidades económicas, especialmente en los países en desarrollo⁸⁹.

Otro eje central de las metas se refiere a la promoción de la justicia social y la dignidad en el trabajo, defendiendo el empleo pleno, la igualdad salarial, la protección de los derechos laborales y entornos seguros para los trabajadores, incluidos migrantes y personas en situación de vulnerabilidad. Las metas también enfatizan la erradicación del trabajo infantil, la esclavitud moderna y la trata de personas, además de la reducción del desempleo juvenil y la implementación de políticas orientadas a la inclusión productiva de los jóvenes. Paralelamente, el ODS 8 valora el turismo sostenible y la cooperación internacional como estrategias para fortalecer las economías locales, preservar culturas y ampliar oportunidades de desarrollo humano sostenible⁹⁰.

Debido a los desafíos enfrentados por Brasil y otros países emergentes, las Naciones Unidas se comprometieron a alcanzar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, con el objetivo de reducir la proporción de jóvenes sin empleo, educación o formación para el año 2020⁹¹.

Así, se pretende enfrentar las situaciones que amenazan la efectividad del derecho fundamental y social al trabajo, ya que las naciones asumieron el compromiso de erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y combatir la trata de personas hasta 2025, garantizando la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluido el reclutamiento y uso de niños soldados. Las naciones se comprometieron a eliminar el trabajo infantil en todas sus formas⁹².

⁸⁸ «Declaración Universal de los Derechos Humanos», Naciones Unidas en Brasil, [2020].

⁸⁹ «Declaración Universal de los Derechos Humanos», Naciones Unidas en Brasil, [2020].

⁹⁰ Naciones Unidas en Brasil, «Objetivos de Desarrollo Sostenible», 2026.

⁹¹ Naciones Unidas en Brasil, «Objetivos de Desarrollo Sostenible», 2026.

⁹² Naciones Unidas en Brasil, «Objetivos de Desarrollo Sostenible», 2026.

También se promovieron los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, las mujeres y las personas en condiciones precarias o inhumanas⁹³.

1.7 Calidad de Vida

Teniendo en cuenta las acciones, convenios y recomendaciones de la OIT, orientadas a la democratización y al reconocimiento de la igualdad de condiciones en el ámbito del mercado laboral, se verifica que aún existen obstáculos para alcanzar la igualdad de condiciones entre trabajadores hombres y mujeres. Se trata de una realidad social y de un tema de numerosos debates, especialmente con la adopción de protocolos con perspectiva de género en los sistemas de justicia contemporáneos. En este contexto, tener un buen empleo está relacionado con la calidad de vida en diversos ámbitos sociales, y afecta intrínsecamente la lucha contra la pobreza, la injusticia y la desigualdad, permitiendo el acceso a derechos sociales como la educación, la cultura y la seguridad social⁹⁴.

La calidad de vida está profundamente vinculada al trabajo decente, al empleo pleno y al crecimiento socioeconómico de los individuos. Según la OIT, el derecho al trabajo decente significa que el trabajo realizado debe ser de calidad aceptable en términos de condiciones laborales, valor y satisfacción, relación empleador-empleado y remuneración. La organización busca la valorización del trabajo y la remuneración justa y equitativa entre hombres y mujeres, ya que, desde la perspectiva de los derechos humanos, el derecho al trabajo significa el derecho a una remuneración justa y, por tanto, que garantice una calidad de vida digna para los trabajadores y sus familias⁹⁵.

Uno de los objetivos de la OIT es promover oportunidades para que hombres y mujeres, en condiciones de igualdad, puedan acceder a un trabajo decente y productivo, ejercido en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad, considerando el trabajo decente fundamental para la erradicación de la pobreza y de las desigualdades sociales, garantizando la gobernabilidad democrática y promoviendo el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas⁹⁶.

El empleo pleno y productivo y el trabajo decente fueron abordados por el ODS 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, conforme

⁹³ Naciones Unidas en Brasil, «Objetivos de Desarrollo Sostenible», 2026.

⁹⁴ Oliveira y Dib, «Rompiendo el "techo de cristal": El ascenso de la mujer en el mercado laboral a la luz de las políticas y convenios de la OIT», 2021.

⁹⁵ Simões Barata, Mário. «Trabajo decente y la cuestión de la remuneración justa en la Unión Europea». *Revista Inclusiones* 8, número especial (2020): 579-88.

⁹⁶ Conozca la OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2025.

a lo contenido en las metas 8.5, 8.6, 8.7 y 8.8. La meta 8.5 establece que, para 2030, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente deben ser garantizados para todos los individuos, sean mujeres, hombres, jóvenes o personas con discapacidad, con remuneración igual por trabajo de igual valor. La meta 8.6 pretendía reducir la proporción de jóvenes sin empleo, educación o formación para 2020⁹⁷.

La meta 8.7, de suma importancia, busca reafirmar el compromiso de la ONU y de la OIT con la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso, el fin de la esclavitud moderna y la trata de personas, asegurando la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluido el reclutamiento de niños soldados, y para 2025 pretendía eliminar todas las formas de trabajo infantil. Se trata del reconocimiento de la dignidad inherente a los seres humanos⁹⁸.

En este ámbito, la meta 8.8 promueve la protección y reafirmación de los derechos laborales y la oferta de entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores, incluidos los migrantes, las mujeres migrantes y las personas sometidas a condiciones laborales precarias⁹⁹.

La calidad de vida está relacionada con la relación del ser humano con todo lo que lo rodea. Se trata de la recuperación e incorporación de valores éticos, de solidaridad, fraternidad, respeto a las diferencias de creencias y razas, de culturas y conocimientos, de respeto al medio ambiente y a los derechos humanos. El ser humano es una totalidad; así, la calidad de vida significa la prevalencia de la justicia, la paz y la alegría, en la que el ser humano pueda superar el hambre, la enfermedad, la ignorancia, la servidumbre, la angustia y el miedo¹⁰⁰.

La calidad de vida de los trabajadores está profundamente ligada a sus necesidades fundamentales. En palabras de Alvorí Ahlert, la calidad de vida está ligada a las necesidades de los seres humanos, es decir, la garantía de todo lo que necesitamos en la vida¹⁰¹:

- Espacio físico: vivienda, patio, áreas comunes de ocio, áreas verdes;
- Vestimenta y vivienda compatibles con el clima cálido o frío;

⁹⁷ Naciones Unidas en Brasil. «Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico». Naciones Unidas en Brasil, [2026], <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>.

⁹⁸ Naciones Unidas en Brasil. «Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico», 2026.

⁹⁹ Naciones Unidas en Brasil. «Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico», 2026.

¹⁰⁰ Ahlert, Alvorí. «Corporalidad y educación: El cuerpo y los nuevos paradigmas de la complejidad». Espacios en Blanco, n.º 21 (2011): 219-240.

¹⁰¹ Ahlert. «Corporalidad y educación: El cuerpo y los nuevos paradigmas de la complejidad», 222.

- Alimentación saludable: basada en vitaminas, proteínas, calorías, libre de agrotóxicos;
- Convivencia social: otras personas alrededor, familiares, vecinos, amigos, compañeros de trabajo y de ocio.
- Espacios/lugares para amar, sonreír, jugar y llorar, permitiendo que el ser humano exprese todo lo relacionado con su vida;
- Libertad para producir cultura, consumir cultura, producir y consumir arte, derecho a elegir el lugar donde vivir, trabajar, estudiar, aprender, formarse e informarse;
- Salud y protección.

Dicho esto, para que todo ello se concrete en la vida de los individuos, es esencial garantizar que todos tengan acceso al empleo pleno y al trabajo decente, cuya remuneración posibilite este desarrollo social y humano en la vida de todos¹⁰².

2. Metodología

La elección del método bibliográfico y documental se justifica por la naturaleza teórica y normativa del objeto de estudio, que requiere el análisis de tratados internacionales, legislaciones nacionales e informes institucionales, especialmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Aunque enfoques empíricos, como entrevistas o análisis estadísticos, pueden complementar la investigación, el presente estudio prioriza la construcción de un marco teórico-analítico capaz de sistematizar las principales tendencias normativas y evidencias ya consolidadas en la literatura especializada. Además, se incorporaron datos secundarios provenientes de informes internacionales con el fin de otorgar mayor robustez al análisis de los impactos de la reducción de la jornada laboral.

3. Análisis comparativo de los países latinoamericanos

TABLA 1: Países latinoamericanos y su jornada laboral:

País	Jornada semanal	Jornada diaria	Observaciones
Argentina	48h	8h - 12h	Reforma reciente amplió la flexibilidad (banco de horas).
Bolivia	48h	8h	Mantiene el estándar tradicional.
Brasil	44h	8h	Discusiones en curso para reducción a 40h o escala 5x2.
Chile	42h	9h	En transición: redujo a 42h en abril/2026; llegará a 40h en 2028.
Colombia	42h	8h - 10h	Meta de 42h alcanzada en julio/2026 tras reducción gradual.
Costa Rica	48h	8h	Una de las mayores cargas anuales de la región.

¹⁰² Ahlert. «Corporalidad y educación: El cuerpo y los nuevos paradigmas de la complejidad», 222.

Cuba	44h	8h	Sigue regulación estatal específica.
Ecuador	40h	8h	Uno de los pioneros en la jornada de 40h.
El Salvador	44h	8h	44h para comercio; 48h para industria.
Guatemala	44h	8h	Similar al modelo de El Salvador.
Honduras	44h	8h	Límites menores para turnos nocturnos.
México	48h	8h	Reforma aprobada: reducción gradual a 40h inicia en 2027.
Nicaragua	48h	8h	Mantiene el límite máximo de la OIT.
Panamá	48h	8h	Nocturno limitado a 42h; mixto a 45h.
Paraguay	48h	8h	Estándar tradicional de 48h semanales.
Perú	48h	8h	Puede haber reducción por acuerdo, con impacto salarial.
Rep. Dominicana	44h	8h	Enfoque actual en regular el teletrabajo.
Uruguay	44h/48h	8h	44h para comercio y 48h para industria.
Venezuela	40h	8h	Jornada de 40h establecida desde 2012.

Fuente: Elaboración de los autores (2026), con base en documento de la OIT¹⁰³.

Según datos del informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁰⁴, la reducción de la jornada laboral no expresa únicamente el hecho de que los trabajadores trabajarán menos horas diaria o semanalmente, sino que acaba resultando en la mejora de la productividad y en diversos beneficios para los trabajadores, como la mejora de la salud y el bienestar.

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable fue reconocido como uno de los principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), insertados en 2022 tras una decisión histórica de los delegados y delegadas presentes en la 110ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En este sentido, la OIT espera crear oportunidades de trabajo decente y empleo pleno para todos los individuos, especialmente para las personas en situaciones de vulnerabilidad socioeconómica, garantizando a todos un entorno de trabajo seguro, salud, ocio y bienestar¹⁰⁵.

En este sentido, las jornadas de trabajo excesivas o por encima de lo permitido (48 horas semanales) acaban resultando en perjuicios a la salud mental y física de los trabajadores. Estudios recientes han demostrado que los trabajadores

¹⁰³ Organización Internacional del Trabajo, Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo (Oficina Internacional del Trabajo, 2022), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf.

¹⁰⁴ Organización Internacional del Trabajo, “Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo”, 2022.

¹⁰⁵ Naciones Unidas en Brasil. “La OIT incorpora la seguridad y la salud a los derechos fundamentales en el trabajo”, Brasil, [2022], <https://brasil.un.org/pt-br/186004-oit-adiciona-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-aos-direitos-fundamentais-no-trabalho>.

que laboran excesivamente acaban siendo afectados por el "síndrome de burnout", estrés, agotamiento físico y agotamiento mental¹⁰⁶.

Dicho esto, la adopción de una rutina de trabajo más equilibrada, desarrollada dentro del concepto "work-life balance", acaba contribuyendo positivamente a que el trabajador cumpla con sus obligaciones familiares, facilitando la igualdad de género y las obligaciones entre hombres y mujeres, y, por último, conlleva el aumento de la productividad por parte de los trabajadores y del empleo pleno, permitiendo que los individuos gocen de la convivencia social y el ocio, convergiendo íntimamente con los Convenios núms. 89, 100, 111 y 156 de la OIT, y con el 8º ODS¹⁰⁷.

El informe establece una correlación directa entre la reducción de las jornadas excesivas y el aumento de la productividad por hora trabajada. La evidencia presentada sugiere que el rendimiento humano sufre de "rendimientos decrecientes": tras un cierto límite de horas, la fatiga acumulada reduce la concentración y la eficiencia, aumentando el retrabajo. Al reducir la jornada, las empresas frecuentemente observan una mayor motivación de la fuerza laboral y una reducción drástica del absentismo y la rotación de personal (turnover). Económicamente, esto se traduce en operaciones más ágiles y sostenibles, donde la calidad del producto o servicio prevalece sobre la simple cantidad de horas pasadas en el puesto de trabajo¹⁰⁸.

La reducción del tiempo de trabajo actúa como un catalizador para prácticas más sostenibles y beneficios sociales amplios. En el aspecto ambiental, menos horas o días de trabajo resultan en una disminución significativa de los desplazamientos pendulares, lo que reduce la congestión urbana y la emisión de gases contaminantes. Además, el informe sugiere que los trabajadores con más tiempo libre tienden a adoptar comportamientos de consumo más conscientes y menos dependientes de soluciones de "conveniencia rápida", que generalmente poseen una mayor huella ecológica. Socialmente, esta reducción permite una distribución más equitativa del trabajo disponible en la sociedad, pudiendo auxiliar en la reducción del desempleo y en el fortalecimiento del tejido social a través del voluntariado y la participación cívica¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Organización Internacional del Trabajo, "Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo", 2022.

¹⁰⁷ Organización Internacional del Trabajo, "Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo", 2022.

¹⁰⁸ Organización Internacional del Trabajo, "Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo", 2022.

¹⁰⁹ Organización Internacional del Trabajo, "Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo", 2022.

Uno de los puntos más innovadores del documento es el énfasis en la "soberanía del tiempo", argumentando que la calidad de vida no depende solo del número total de horas, sino de quién detiene el control sobre ellas. Los arreglos de trabajo flexibles —como el teletrabajo, horarios escalonados o semanas comprimidas— permiten que los individuos ajusten sus tareas profesionales a sus necesidades biológicas y personales. Cuando el trabajador tiene influencia sobre su cronograma, la percepción de bienestar aumenta drásticamente, reduciendo el conflicto trabajo-familia. El informe destaca que la flexibilidad, cuando se implementa de forma equilibrada y negociada, es una herramienta poderosa para la retención de talentos y para la inclusión de grupos vulnerables en el mercado laboral¹¹⁰.

Ecuador se destaca como el precursor de la jornada de 40 horas semanales en América del Sur, habiendo establecido este límite mucho antes de la tendencia actual de reformas en la región. En 2026, el país ya no discute la reducción del tiempo total, sino la modernización de cómo se distribuyen esas horas. La legislación ecuatoriana permite ahora una mayor flexibilidad, posibilitando que las 40 horas sean cumplidas en cuatro días de diez horas (el modelo 4x3), siempre que haya acuerdo entre empleador y empleado. Este enfoque se centra en la "soberanía del tiempo", permitiendo que el trabajador tenga periodos de descanso más largos sin que esto implique una reducción de salario o pérdida de derechos adquiridos¹¹¹.

Chile adoptó una de las estrategias de reducción más estructuradas de América Latina con la implementación de la "Ley de las 40 Horas". El modelo chileno se caracteriza por la gradualidad, buscando proteger la economía y permitir que las pequeñas empresas se adapten sin sobresaltos. En abril de 2026, el país alcanzó el hito de las 42 horas semanales, siguiendo el cronograma que culminará en las 40 horas definitivas en 2028. Además de la reducción numérica, la reforma chilena es innovadora al introducir bandas horarias para padres y cuidadores, permitiendo que inicien o terminen la jornada en horarios diferenciados para conciliar el trabajo con la rutina escolar o de cuidados de dependientes¹¹².

México, históricamente conocido por tener una de las cargas horarias más extensas de la OCDE, vive un momento de transformación profunda con la reforma constitucional promulgada en marzo de 2026. La nueva ley altera el límite máximo de 48 a 40 horas semanales, garantizando al trabajador al

¹¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, "Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo", 2022.

¹¹¹ Organización Internacional del Trabajo, "Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo", 2022.

¹¹² Organización Internacional del Trabajo, "Tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo", 2022.

menos dos días de descanso por cada cinco trabajados. A diferencia del modelo chileno, México estableció un periodo de preparación en 2026 para que la reducción efectiva comience a aplicarse de forma progresiva a partir de enero de 2027. Este cambio es visto como un hito para la salud pública mexicana, con el objetivo de combatir los altos índices de estrés laboral y aumentar la productividad a través de una fuerza de trabajo más descansada¹¹³.

En Brasil, el escenario actual está marcado por una movilización histórica en el Congreso Nacional para superar la jornada de 44 horas semanales y extinguir la escala 6x1; se trata del Proyecto de Ley 67/2025. El proyecto busca establecer la escala 5x2 como regla general, en la que los trabajadores laboran 5 días y descansan 2 días, manteniendo el requisito de que el descanso coincida con un domingo cada tres semanas. No obstante, el PL autoriza la adopción de la escala 4x3 con jornadas de hasta 10 horas. Al igual que en México y Ecuador, la propuesta prevé la reducción de la jornada laboral de forma gradual, con una jornada de 42 horas semanales a partir de 2027, y 40 horas a partir de 2028, prohibiendo la reducción salarial como consecuencia de la reducción de la jornada¹¹⁴.

El proyecto, que ya ha avanzado en comisiones importantes y tiene previsión de votación en pleno para mayo de 2026, propone una implementación gradual a lo largo de seis años para permitir que la economía y el sector productivo se adapten sin reducción salarial. El debate es impulsado por estudios que indican el potencial de generación de hasta 4,5 millones de nuevos empleos y por un fuerte apoyo popular, con encuestas que señalan que cerca del 71% de los brasileños favorecen la reducción de los días trabajados en favor de la salud mental y la calidad de vida¹¹⁵.

La reciente flexibilización de la jornada diaria de trabajo en Argentina, con la posibilidad de extensión hasta 12 horas en determinados sectores y regímenes, revela una contradicción significativa en el contexto contemporáneo de debates

¹¹³ Igor Gomes, «La reducción de la semana laboral a 40 horas coloca a México en una posición sin precedentes: entre los 3 países de América Latina con la semana laboral más corta», Terra, 9 de marzo de 2026.

<https://www.terra.com.br/byte/a-reducao-da-semana-de-trabalho-para-40-horas-colocou-o-mexico-em-um-a-posicao-inedita-entre-os-3-paises-da-america-latina-com-a-semana-de-trabalho-mais-curta,78416efdfab0fd14d492240620604565n45ke39s.html>.

¹¹⁴ Agencia CBIC, «Turno 5x2: Proyecto alternativo para la reducción de jornada laboral entra en la agenda de la Comisión de Trabajo», CBIC – Cámara Brasileña de la Industria de la Construcción, 23 de marzo de 2026, <https://cbic.org.br/escala-5x2-projeto-alternativo-a-reducao-da-jornada-entra-na-pauta-da-comissao-de-trabalho/>.

¹¹⁵ Agencia CBIC, «Turno 5x2: Proyecto alternativo para la reducción de la jornada laboral se incorpora a la agenda de la Comisión de Trabajo», CBIC – Cámara Brasileña de la Industria de la Construcción, 2026.

sobre la reducción del tiempo de trabajo. Aunque tales medidas se justifican frecuentemente bajo el argumento del aumento de la productividad, competitividad económica y adaptación a las dinámicas del mercado, sus efectos sobre la calidad de vida y la salud de los trabajadores tienden a ser profundamente problemáticos. Las jornadas prolongadas están asociadas al aumento del estrés, la fatiga crónica, enfermedades ocupacionales y trastornos mentales, además de comprometer el equilibrio entre vida profesional y personal. Bajo una perspectiva crítica, esta flexibilización puede representar un retroceso social, sobre todo en economías periféricas marcadas por asimetrías de poder entre el capital y el trabajo, en las cuales la ampliación de la jornada no necesariamente se traduce en mejores salarios o condiciones dignas, sino en la intensificación de la explotación laboral. En este sentido, la adopción de jornadas extendidas tensiona directamente los avances normativos y teóricos que defienden la reducción del tiempo de trabajo como instrumento de promoción de la salud, la dignidad humana y la redistribución del tiempo social, cuestionando el compromiso con modelos de desarrollo orientados al bienestar de los trabajadores.

Chile, México y Ecuador son pioneros en América Latina en cuanto a la reducción de la jornada laboral, buscando el bienestar y la salud de los trabajadores. Se trata de una medida que busca combatir el agotamiento profesional, permitiendo que los individuos puedan gozar de un descanso digno, flexibilizando el mercado laboral. Los cambios impactan directamente en la calidad de vida de millones de personas, permitiendo un equilibrio entre la vida personal y profesional, reduciendo niveles de estrés y posibilitando que las personas puedan vivir dignamente, con tiempo para sus familiares, ocio y salud. Desde un punto de vista económico, los cambios deben ocurrir gradualmente para que no haya impactos significativos en la estabilidad económica de las naciones que adopten la reducción de la jornada de trabajo, aunque estudios recientes de la OIT demuestran que la reducción de la jornada laboral fue positiva para el mercado de trabajo, ya que propició el aumento de la productividad y la retención de mano de obra profesional cualificada y talentosa, disminuyendo la rotación en el mercado laboral, causada principalmente por el agotamiento y el estrés de los profesionales¹¹⁶.

La implementación de la reducción de la jornada laboral en América Latina enfrenta desafíos concretos que van más allá del plano normativo y revelan tensiones estructurales entre el capital, el trabajo y el desarrollo económico. La resistencia del sector empresarial constituye uno de los principales obstáculos, frecuentemente fundamentada en el argumento de la elevación de los costes operativos, la necesidad de reestructuración productiva y el riesgo de pérdida

¹¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, “Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar en el mundo”, 2022.

de competitividad, especialmente en economías insertas de forma periférica en el mercado global¹¹⁷. Este escenario se vuelve aún más sensible en el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas, que, debido a su menor capacidad financiera y tecnológica, tienden a enfrentar mayores dificultades de adaptación, pudiendo recurrir a la intensificación del trabajo, la informalidad o la reducción de puestos formales como estrategias de ajuste¹¹⁸.

Además, la reducción de la jornada puede generar efectos salariales indirectos, como la compresión de ingresos variables, la flexibilización de beneficios o la ampliación de mecanismos de control y productividad, lo que exige un análisis cuidadoso para evitar que la disminución del tiempo de trabajo resulte, paradójicamente, en la precarización de las condiciones laborales¹¹⁹. La viabilidad económica de la medida también varía significativamente entre los países analizados, dependiendo de factores como el nivel de productividad, el grado de informalidad, la estructura sectorial de la economía y la capacidad institucional de regulación y fiscalización¹²⁰. En este contexto, la efectividad de la reducción de la jornada depende no solo de su previsión legal, sino de la construcción de políticas públicas integradas, incentivos económicos y mecanismos de negociación colectiva que garanticen su implementación de forma equilibrada, sin transferir desproporcionadamente los costes de la transición a los trabajadores o a los segmentos más vulnerables del sector productivo¹²¹.

El análisis comparativo de los países latinoamericanos evidencia, en términos empíricos, las tensiones ya señaladas por el marco teórico presentado en la sección 1.1. Las experiencias de reducción de la jornada, como en los casos de Chile, México y Ecuador, dialogan directamente con la crítica de Alberto Acosta al productivismo, al señalar una reorientación del trabajo hacia la promoción del bienestar y de la calidad de vida, en consonancia con la perspectiva del Buen Vivir¹²².

Por otro lado, el mantenimiento de jornadas extensas o la flexibilización que permite su ampliación —como se observa en Argentina— confirma la persistencia de la lógica de superexplotación descrita por Ruy Mauro Marini¹²³ y

¹¹⁷ Organización Internacional del Trabajo, “Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar en el mundo”, 2022.

¹¹⁸ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Financiación de las PYME y los emprendedores 2023: Un cuadro de mando de la OCDE (París: OCDE Publishing, 2023).

¹¹⁹ Antunes, El privilegio de la servidumbre, pág. 112.

¹²⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023 (Ginebra: OIT, 2023).

¹²¹ Kooiman, La gobernanza como gobernanza (2003).

¹²² Acosta, El buen vivir, 50.

¹²³ Marini, Dialéctica de la dependencia, 31.

profundizada por Aníbal Quijano¹²⁴ en el ámbito de la colonialidad del poder, evidenciando que la distribución desigual del tiempo de trabajo continúa siendo un mecanismo estructural de reproducción de las desigualdades en la región. Además, los impactos negativos de las jornadas prolongadas sobre la salud física y mental de los trabajadores corroboran los análisis de Ricardo Antunes¹²⁵ y David Harvey¹²⁶ sobre la intensificación del trabajo en el capitalismo contemporáneo, mientras que las evidencias de ganancias de productividad y bienestar asociadas a la reducción de la jornada refuerzan la crítica de Enrique Leff a la racionalidad económica instrumental. En este sentido, los datos comparativos no solo ilustran diferentes modelos regulatorios, sino que revelan disputas concretas entre paradigmas de desarrollo: por un lado, el mantenimiento de estructuras productivistas centradas en la acumulación; por otro, iniciativas que apuntan a la redistribución del tiempo social como condición para la dignidad humana, la sostenibilidad y la emancipación, según lo defendido por la sociología crítica del trabajo latinoamericano.

Conclusiones

La presente investigación demostró que la discusión sobre la reducción de la jornada laboral en América Latina trasciende los límites de una simple reforma normativa, configurándose como un debate estructural sobre modelos de desarrollo, justicia social y calidad de vida. A partir del diálogo entre el marco teórico crítico y el análisis comparativo de los países latinoamericanos, fue posible evidenciar que coexisten, en la región, movimientos contradictorios: por un lado, iniciativas progresivas de reducción de la jornada —como en los casos de Chile, México y Ecuador— alineadas con la promoción del bienestar, la salud y la productividad; por otro, la permanencia —y, en ciertos contextos, la profundización— de prácticas de flexibilización que amplían el tiempo de trabajo, como se observa en Argentina, reforzando dinámicas históricas de superexplotación.

Los datos analizados confirman que las jornadas extensas impactan negativamente en la salud física y mental de los trabajadores, contribuyendo al aumento de enfermedades ocupacionales, estrés y desequilibrio entre vida profesional y personal. En contrapartida, la reducción de la jornada, cuando se implementa de forma estructurada y gradual, tiende a producir efectos positivos, como el aumento de la productividad por hora trabajada, la reducción del absentismo y la mejora en la calidad de vida. Tales evidencias corroboran las perspectivas teóricas que critican la centralidad del productivismo y

¹²⁴ Quijano, «Colonialidad del poder y clasificación social», 90.

¹²⁵ Antunes, *El privilegio de la servidumbre*, 112.

¹²⁶ Harvey, *La condición de la posmodernidad* (1992).

defienden la redistribución del tiempo social como elemento fundamental para la dignidad humana.

Sin embargo, la investigación también evidenció que la implementación de esta agenda enfrenta desafíos significativos. La resistencia del sector empresarial, especialmente en economías periféricas, revela preocupaciones legítimas por los costes y la competitividad, pero también expresa la permanencia de una racionalidad económica centrada en la maximización del tiempo de trabajo. Además, las micro, pequeñas y medianas empresas presentan mayor vulnerabilidad ante los cambios, demandando políticas públicas específicas que viabilicen su adaptación sin comprometer empleos ni condiciones de trabajo. A esto se suma la posibilidad de efectos indirectos sobre la remuneración y la intensificación laboral, lo que refuerza la necesidad de mecanismos regulatorios eficaces y de negociación colectiva.

Ante este escenario, la formulación de políticas públicas dirigidas a los países latinoamericanos que aún mantienen jornadas de 48 horas semanales exige un enfoque sistémico, gradual e institucionalmente coordinado. En primer lugar, se recomienda la adopción de estrategias de reducción gradual de la jornada, inspiradas en modelos como el chileno y el mexicano, a fin de permitir la adaptación progresiva de los sectores productivos. En segundo lugar, resulta fundamental la creación de políticas diferenciadas para micro, pequeñas y medianas empresas, incluyendo incentivos fiscales, líneas de crédito y apoyo a la innovación, de modo que se mitiguen los impactos económicos de la transición. En tercer lugar, es imprescindible fortalecer los mecanismos de negociación colectiva y fiscalización estatal, garantizando que la reducción de la jornada no vaya acompañada de pérdidas salariales o intensificación del trabajo. Por último, políticas integradas de formalización del empleo y aumento de la productividad deben acompañar este proceso, asegurando que la redistribución del tiempo de trabajo se traduzca efectivamente en una mejora de las condiciones de vida.

Se concluye que la reducción de la jornada laboral, más allá de una medida económica, debe ser comprendida como una estrategia civilizatoria, orientada a la promoción de la salud, la sostenibilidad y la democratización de las relaciones sociales. Su efectividad, no obstante, depende de una articulación entre el Estado, el mercado y la sociedad civil, capaz de equilibrar intereses económicos y sociales, respetando las especificidades nacionales. Así, el avance de esta agenda en América Latina exige no solo reformas legales, sino una reorientación más amplia de los paradigmas de desarrollo, de modo que se coloque la vida, el bienestar y la dignidad humana en el centro de las políticas públicas y de las relaciones de trabajo.

Bibliografía

- Abramo, Laís, y Cecilia Montero. "La sociología del trabajo en América Latina: paradigmas teóricos y productivos." *Revista Brasileira de Ciências Sociais* 10, núm. 29 (1995): 19–30.
- Acosta, Alberto. *Buen Vivir: una oportunidad para imaginar otros mundos*. São Paulo: Autonomia Literária; Elefante, 2016.
- Acosta, Alberto, y Eduardo Gudynas. "La renovación de la crítica al desarrollo y el Buen Vivir como alternativa." *Utopía y Praxis Latinoamericana* 17, núm. 53 (2011): 71–83.
- Ahlert, Alvori. "Corporalidad y educación: el cuerpo y los nuevos paradigmas de la complejidad." *Espacios en Blanco* 21 (2011): 219–240.
- Antunes, Ricardo. *El privilegio de la servidumbre: el nuevo proletariado de servicios en la era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- Antunes, Ricardo. *Los significados del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- Boff, Leonardo. *Sostenibilidad: qué es y qué no es*. Petrópolis: Vozes, 2012.
- Braga, Ruy. *La rebelión del precariado: trabajo y neoliberalismo en el Sur Global*. São Paulo: Boitempo, 2017.
- Brasil. *Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT)*. Decreto-Ley n. 5.452, de 1.º de mayo de 1943. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm.
- Brasil. *Constitución de la República Federativa de Brasil*. Brasília: Presidência da República, 1988. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.
- Brasil. "La OIT añade la seguridad y la salud a los derechos fundamentales en el trabajo." Naciones Unidas en Brasil. Consultado el 25 de marzo de 2026. <https://brasil.un.org/pt-br/186004-oit-adiciona-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BA-de-aos-direitos-fundamentais-no-trabalho>.
- Castells, Manuel. *La sociedad red*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. "Convenio n. 156 de la OIT Relativo a la Igualdad de Oportunidades y de Trato de los Trabajadores de Ambos Sexos: los Trabajadores con Responsabilidades Familiares." Ginebra: OIT, 23 de junio de 1981.
- De Masi, Domenico. *Ocio creativo*. Río de Janeiro: Sextante, 2000.
- Equipo editorial de CBIC. "Escala 5x2: proyecto alternativo para la reducción de la jornada laboral entra en la agenda de la Comisión de Trabajo." *CBIC – Câmara Brasileira de la Indústria de la Construcción*, 23 de marzo de 2026.

<https://cbic.org.br/escala-5x2-projeto-alternativo-a-reducao-da-jornada-entra-na-pauta-da-comissao-de-trabalho/>.

Freire, Paulo. *Pedagogía de la autonomía: conocimientos necesarios para la práctica educativa*. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

Freitas, Felipe da Silva, et al. *Declaração Universal de Direitos Humanos: lo que dicen las palabras*. Salvador: Juspopuli Escritório de Direitos Humanos, 2025. https://juspopuli.org.br/arquivos/publicacoes/dw/DUDH_O_QUE_DIZEM_AS_PALAVRAS_COMENTADO.pdf.

Gomes, Igor. "La reducción de la semana laboral a 40 horas sitúa a México en una posición sin precedentes: entre los 3 países de América Latina con la semana laboral más corta." *Terra*, 9 de marzo de 2026. <https://www.terra.com.br/byte/a-reducao-da-semana-de-trabalho-para-40-horas-colocou-o-mexico-em-uma-posicao-inedita-entre-os-3-paises-da-america-latina-com-a-semana-de-trabalho-mais-curta.78416efdfab0fd14d492240620604565n45ke39s.html>.

Harvey, David. *La condición de la posmodernidad*. São Paulo: Loyola, 1992.

Kooiman, Jan. *Governing as Governance*. London: Sage, 2003.

Lee, Sangheon, Deirdre McCann, y Jon C. Messenger. *El tiempo de trabajo en el mundo: tendencias en las horas de trabajo, la legislación y las políticas en una perspectiva comparativa global*. Brasília: OIT, 2009.

Leff, Enrique. *Conocimiento ambiental: sostenibilidad, racionalidad, complejidad y poder*. Petrópolis: Vozes, 2001.

Leff, Enrique. *Racionalidad ambiental: la reapropiación social de la naturaleza*. Río de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

Leite, Márcia de Paula. "La sociología del trabajo en América Latina: sus temas y problemas." *Sociología & Antropología* 2, núm. 4 (2012): 103–129.

Marini, Ruy Mauro. *Dialéctica de la dependencia*. Río de Janeiro: Paz e Terra, 1973.

Marx, Karl. *El Capital: crítica de la economía política*. Libro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

Marx, Karl. *Grundrisse: manuscritos económicos de 1857-1858*. São Paulo: Boitempo, 2011.

Naciones Unidas en Brasil. "Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Educación de calidad." Consultado el 25 de marzo de 2026. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/4>.

Naciones Unidas en Brasil. "Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico." Consultado el 25 de marzo de 2026. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>.

Naciones Unidas en Brasil. "Objetivos de Desarrollo Sostenible." Consultado el 25 de marzo de 2026. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>.

- Oliveira, Leticia Trevizolli de, y Aline Michelle Dib. "Rompiendo el 'techo de cristal': el ascenso de las mujeres en el mercado laboral a la luz de las políticas y convenios de la OIT." *Revista Inclusiones* 8, núm. Esp. (2020): 15–35. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1093>.
- Organización de las Naciones Unidas. "Declaración Universal de Derechos Humanos." 1948. Consultado el 25 de marzo de 2026. <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo. "Conozca la OIT." 22 de octubre de 2025. <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/bras-il/conheca-oit>.
- Organización Internacional del Trabajo. "Convenios." 30 de enero de 2024. <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/convencoes>.
- Organización Internacional del Trabajo. "Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), enmendada en 2022." DGERT, 29 de julio de 2022. Consultado el 25 de marzo de 2026. <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-da-oit-relativa-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-1998-tal-como-emendada-em-2022>.
- Organización Internacional del Trabajo. "Declaración de Filadelfia, 1944." DGERT. Consultado el 25 de marzo de 2026. <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>.
- Organización Internacional del Trabajo. *Manual de procedimientos relativos a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Versión en portugués. Ginebra: OIT, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo. "El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe." *Notas OIT* [s.f.]: 1–3.
- Organización Internacional del Trabajo. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023*. Ginebra: OIT, 2023.
- Organización Internacional del Trabajo. *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar en el mundo*. Ginebra: OIT, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Financiamiento de las PYME y los emprendedores 2023: un cuadro de mando de la OCDE*. París: OCDE Publishing, 2023.
- Pencavel, John. "The Productivity of Working Hours." *The Economic Journal* 125, núm. 589 (2015): 2052–2076. <https://doi.org/10.1111/eoj.12166>.
- Piovesan, Flavia. "Acciones afirmativas desde una perspectiva de derechos humanos." *Cadernos de Pesquisa* 35, núm. 124 (2005): 43–55. <https://doi.org/10.1590/s0100-15742005000100004>.
- Pisco de Luz. "Desarrollo Sostenible." Consultado el 25 de marzo de 2026. <https://www.piscodeluz.org/desenvolvimento-sustentavel>.

- Quijano, Aníbal. "Colonialidad del poder y clasificación social." En *Epistemologías del Sur*, organizado por Boaventura de Sousa Santos y Maria Paula Meneses, 73–117. São Paulo: Cortez, 2010.
- Quijano, Aníbal. "Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina." En *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales*, organizado por Edgardo Lander, 107–130. Buenos Aires: CLACSO, 2005.
- Rosenfield, Cinara L., y Jandir Pauli. "Más allá de la dicotomía entre trabajo decente y trabajo digno: reconocimiento y derechos humanos." *Caderno CRH* 25 (2012).
- Santos, Boaventura de Sousa. *La crítica de la razón indolente*. São Paulo: Cortez, 2000.
- Santos, Boaventura de Sousa. *La universidad en el siglo XXI: hacia una reforma democrática y emancipadora de la universidad*. São Paulo: Cortez, 2011.
- Schafhauser Boçon, Mariana. "100 años de la OIT: promoción de la igualdad de género y los desafíos para la protección social del trabajo doméstico." *Revista Inclusiones* 8, núm. Esp. (2020): 488–521. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1120>.
- Simões Barata, Mário. "Trabajo decente y la cuestión de una remuneración justa en la Unión Europea." *Revista Inclusiones* 8, núm. Esp. (2020): 579–588. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1124>.
- Teixeira, Alexandre da Silva, Ana Lucia Mendes Teixeira, Luis Antônio Monteiro Campos, y Alberto Abad. "Apoyo Social, Resiliencia y Bienestar en el Trabajo para Conductores de Autobús." *Revista Inclusiones* 13, núm. 2 (2026): e3746. <https://doi.org/10.58210/rie3746>.
- Weirich, Samuel Felipe, Davi José Nicaretta Boufleuher, Tiago Fernando Hansel, Marcela Abbado Neres, Alвори Ahlert, y Bruna Michele Weirich Lunkes. "Derechos humanos y trabajo decente: análisis de los desafíos contemporáneos para acabar con el trabajo forzoso." *Journal International Review of Research Studies* 1, núm. 2 (2026): 1–24. <https://doi.org/10.66104/fa9g2s60>.
- Zonin, Wilson João, Vinícius Mattia, Natália Cardoso dos Santos, e Irene Carniatto. *50 años de Estocolmo-72, 30 años de Río-92, 10 años del PPGDRS: un análisis del III Seminario Internacional de Posgrado en Desarrollo Rural Sostenible*. Curitiba: Editora CRV, 2023. <https://doi.org/10.24824/978652514533.4>.
- Zonin, Wilson João, Maximiliane Alavarse Zambom, et al. "Ética, medio ambiente y desarrollo rural: desafíos para las ciencias agrícolas en Brasil." En *Ciencias Agrícolas: ética del cuidado, legislación y tecnología en la agricultura*, organizado por Maximiliane Alavarse Zambom et al., 1–35. Marechal Cândido Rondon: Unioeste, 2017.

**REVISTA
INCLUSIONES**
M.R.

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de Revista Inclusiones.