ARTÍCULOS

# El tiempo de trabajo como derecho social: Brasil y Uruguay

*Working Time as a Social Right: Brazil and Uruguay*

Fecha de envío: 24/07/2026 - Fecha de aceptación: 06/10/2026

**Erik Chiconelli Gomes**
Escola Superior de Advocacia da Ordem dos Advogados do Brasil,
Sección São Paulo (ESA/OAB-SP)
erik.cg@gmail.com

**RESUMEN:** Este artículo examina, desde una perspectiva histórico-social y jurídico-comparada, la limitación de la jornada de trabajo en Brasil y Uruguay, sosteniendo que dicha limitación no puede reducirse a una norma de salud y seguridad ocupacional. Se argumenta que el tiempo de trabajo constituye un derecho social de estructura compleja, en el que confluyen la protección de la salud, la distribución social del trabajo remunerado y no remunerado, y la autonomía temporal de las personas frente al poder de disposición del empleador. A partir de la reconstrucción de la formación histórica de los límites horarios, marcada por conflictos entre trabajadores, empleadores y el Estado, el trabajo analiza el régimen constitucional y legal vigente en ambos países, las normas internacionales del trabajo pertinentes y su estado de ratificación, verificado directamente en fuentes oficiales, y la literatura académica sobre salud ocupacional y distribución del trabajo de cuidados. La comparación revela que Brasil y Uruguay, pese a compartir el reconocimiento constitucional de la jornada limitada, desarrollaron trayectorias normativas parcialmente

divergentes: Uruguay ratificó tempranamente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre horas de trabajo, mientras que Brasil consagró un límite constitucional general acompañado de regímenes legales especiales para determinadas categorías y modalidades contractuales, sin ratificar aquellos convenios. El artículo examina también la desigual distribución del trabajo de cuidados entre mujeres y hombres, documentada por las encuestas oficiales de ambos países, y la propuesta de enmienda constitucional que pone fin a la escala 6x1 en Brasil, aprobada por la Cámara de Diputados y pendiente de tramitación en el Senado Federal. Se concluye que el derecho al tiempo no constituye una categoría enteramente nueva, sino una dimensión ya contenida, de manera fragmentaria, en los derechos a la limitación de la jornada, al descanso, a la salud, a la igualdad y a la desconexión, cuya sistematización permite renovar la interpretación jurídica de la jornada de trabajo en el derecho comparado latinoamericano.

**PALABRAS CLAVE**: jornada de trabajo, derecho social, Brasil, Uruguay, derecho del trabajo comparado

**ABSTRACT:** This article examines, from a socio-historical and comparative legal perspective, the limitation of working time in Brazil and Uruguay, arguing that such limitation cannot be reduced to an occupational health and safety standard. It contends that working time constitutes a social right of complex structure, in which the protection of health, the social distribution of paid and unpaid work, and individual temporal autonomy in relation to the employer's authority over the worker's time converge. Building on a reconstruction of the historical formation of working-hour limits, marked by conflicts among workers, employers, and the State, the article analyzes the constitutional and statutory regimes currently in force in both countries, the relevant international labour standards and their ratification status, verified directly in official sources, and the academic literature on occupational health and the distribution of care work. The comparison reveals that Brazil and Uruguay, despite sharing constitutional recognition of limited working hours, developed partially divergent regulatory trajectories: Uruguay ratified the International Labour Organization's hours-of-work conventions early on, whereas Brazil enshrined a general constitutional limit accompanied by special statutory regimes for

particular categories and contractual arrangements, without ratifying those conventions. The article also examines the unequal distribution of care work between women and men, as documented by the official time-use surveys of both countries, and the proposed constitutional amendment ending Brazil's 6x1 work schedule, approved by the Chamber of Deputies and pending before the Federal Senate. It concludes that the right to time is not an entirely new category but a dimension already contained, fragmentarily, in the rights to limited working hours, rest, health, equality, and disconnection, whose systematization allows for a renewed legal interpretation of working time in comparative Latin American labour law.

**KEYWORDS:** working time, social right, Brazil, Uruguay, comparative labour law

## 1. Introducción

La limitación de la jornada de trabajo suele presentarse, tanto en la doctrina como en la práctica institucional, como una norma cuya función se agota en la protección de la salud y la seguridad ocupacional. Este artículo sostiene una tesis distinta. A partir del examen comparado de los ordenamientos jurídicos de Brasil y Uruguay, se argumenta que el tiempo de trabajo constituye un derecho social de estructura compleja y multidimensional, cuya función jurídica no se reduce a prevenir enfermedades, accidentes o agotamiento laboral, sino que se extiende a la protección de espacios de vida no sometidos al poder económico, a la distribución más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado, y a la creación de condiciones materiales para el ejercicio de otros derechos fundamentales.

El problema de investigación que orienta este trabajo puede formularse así: ¿en qué medida la limitación jurídica de la jornada, a partir de las experiencias brasileña y uruguaya, puede ser comprendida no solo como una norma de salud ocupacional, sino como un derecho fundamental a la organización del tiempo de vida? La hipótesis central sostiene que la limitación de la jornada constituye un derecho social de estructura multidimensional, articulado en tres dimensiones centrales: la protección de la salud, la distribución social del trabajo remunerado y no remunerado, y la

autonomía temporal del trabajador frente al poder de disposición del empleador. La comparación entre ambos países no busca establecer una jerarquía de protección, sino demostrar que los dos ordenamientos reconocen la relevancia jurídica de los límites temporales del trabajo mediante trayectorias históricas, estructuras normativas y regímenes sectoriales parcialmente diferentes.

La tesis que se pretende demostrar puede resumirse de la siguiente manera: el derecho al tiempo no debe presentarse como una categoría completamente nueva, autónoma y desconectada del derecho del trabajo existente. Debe ser reconstruido como una dimensión normativa ya contenida, aunque de manera fragmentaria, en los derechos a la limitación de la jornada, al descanso, a la salud, a la seguridad, a la vida familiar, a la igualdad y a la desconexión. La originalidad de este trabajo reside en sistematizar esos elementos dispersos bajo la categoría del tiempo de trabajo como derecho social y en examinar sus consecuencias para la interpretación jurídica de la jornada en Brasil y Uruguay.

En términos metodológicos, el artículo adopta una perspectiva histórico-social que trata los derechos laborales como resultados de conflictos, reivindicaciones y experiencias colectivas concretas, evitando presentar la legislación social como una concesión unilateral y espontánea del Estado. Las fuentes primarias utilizadas comprenden los textos constitucionales, legales y reglamentarios vigentes en ambos países, consultados en sus versiones oficiales actualizadas, así como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes y su situación de ratificación, verificada directamente en las bases oficiales de cada organismo. Se incorpora, además, literatura académica revisada por pares sobre la formación histórica de la jornada, la salud ocupacional y la distribución del trabajo de cuidados, así como los resultados de las encuestas oficiales de uso del tiempo de Brasil y Uruguay. Cuando no fue posible verificar documentalmente un dato, una norma, una decisión judicial o el trámite exacto de un proyecto legislativo, se optó por su omisión o por su reformulación expresa como limitación de la investigación, en aplicación de un principio de rigor que antepone la ausencia de información a su inclusión no verificada.

El artículo se estructura en las siguientes secciones. La segunda examina la formación histórica de los límites al tiempo de trabajo. La tercera analiza la jornada como límite

jurídico al poder de disponer del tiempo ajeno. Las secciones cuarta y quinta estudian, respectivamente, los regímenes jurídicos brasileño y uruguayo. La sexta revisa las normas internacionales del trabajo pertinentes. La séptima aborda la relación entre tiempo de trabajo, salud y descanso. La octava examina el derecho a la desconexión en Uruguay y Brasil. La novena analiza la distribución social de los cuidados. La décima discute los debates contemporáneos sobre la reducción de la jornada, y la undécima ofrece una comparación crítica entre ambos países antes de las conclusiones.

## 2. La formación histórica de los límites al tiempo de trabajo

La limitación jurídica de la jornada no surgió como una concesión graciosa del Estado ni como el resultado espontáneo del progreso económico. Fue, ante todo, el producto de conflictos prolongados entre trabajadores organizados, empleadores y autoridades públicas, en los que la disciplina del tiempo de trabajo se convirtió en un terreno de disputa material y simbólica. La industrialización tardía y desigual del Río de la Plata y del Brasil no eliminó esa disputa: la trasladó a nuevos escenarios institucionales, en los que la reivindicación obrera de la jornada de ocho horas se tradujo, con ritmos y resultados distintos, en normas jurídicas.

El caso uruguayo ofrece uno de los ejemplos tempranos de esa conversión. La Ley N° 5.350, promulgada el 17 de noviembre de 1915, estableció:

> Fíjase en ocho horas por día para toda la República el trabajo de los obreros y empleados que se indican; auméntase el horario del trabajo diario de los adultos que en ningún caso excederá de 48 horas por cada seis días de labor; reglaméntase por el Poder Ejecutivo los descansos obligatorios diarios correspondientes a cada gremio.[1]

Antes de 1919, solo un número muy reducido de países había incorporado la jornada de ocho horas a su legislación; Uruguay se contó entre ellos, junto con Cuba (1909), Panamá (1914) y, poco después, Ecuador (1916), lo que sitúa a la Ley N° 5.350 entre las

[1] Uruguay. Ley N° 5.350, de 17 de noviembre de 1915, art. 1°. Centro de Información Oficial (IMPO), https://www.impo.com.uy/bases/leyes/5350-1915. Consultada el 24 de julio de 2026.

primeras normas de su tipo a escala internacional, sin que ello autorice a calificarla de "pionera absoluta" sin la delimitación geográfica y cronológica correspondiente.[2]

La doctrina uruguaya especializada en derecho del trabajo sitúa la limitación de la jornada dentro de un proceso más amplio de formación del ordenamiento laboral nacional, en el que la ley se articuló con la acción de las organizaciones de trabajadores y con la intervención estatal, sin que ninguno de esos tres factores baste por sí solo para explicar la consolidación del derecho a la limitación horaria.[3]

La propia arquitectura normativa uruguaya posterior revela que la generalización de la jornada limitada fue un proceso largo y sectorialmente desigual. La limitación de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales para el trabajo rural, por ejemplo, solo llegó en 2008, casi un siglo después de la Ley Nº 5.350, mediante la Ley Nº 18.441; hasta ese momento, el pago de horas extraordinarias para los trabajadores rurales, que para el resto de los trabajadores regía desde 1915, les había sido negado.[4]

En Brasil, la incorporación de límites de jornada en la legislación fue igualmente progresiva. La doctrina brasileña sitúa sus antecedentes más remotos en normas dispersas de protección al trabajo infantil ya en el período de la Primera República, y muestra que la limitación general de la jornada solo se consolidó con la legislación laboral brasileña de la década de 1930, sistematizada posteriormente en la Consolidación de las Leyes del Trabajo de 1943, cuyos fundamentos, según esta

[2] Organización Internacional del Trabajo, C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), NORMLEX, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001 (adoptado el 28 de noviembre de 1919, en vigor desde el 13 de junio de 1921). Consultado el 24 de julio de 2026.

[3] Héctor-Hugo Barbagelata, Derecho del Trabajo, t. I, vol. 1, 3ª ed. (Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2002), 41, 43, 53.

[4] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Uruguay), "MTSS e IMPO difunden derechos de los trabajadores rurales asalariados", Presidencia de la República, https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/mtss-impo-difunden-derechos-trabajadores-rurales-asalariados. Consultado el 24 de julio de 2026.

literatura, remiten a la protección de la vida, la salud y la dignidad de la persona del trabajador.[5]

La Constitución de 1988 elevó ese acervo legal a rango constitucional al fijar, en su artículo 7°, incisos XIII y XIV, la duración normal del trabajo en un máximo de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales, con una jornada reducida de seis horas para los turnos ininterrumpidos de revezamiento.[6]

La adopción de normas internacionales del trabajo sobre duración de la jornada acompañó, aunque de manera desigual entre los dos países examinados, ese proceso de codificación, como se detalla en la sección sexta de este artículo.

## 3. La jornada como límite al poder sobre el tiempo

El tiempo de trabajo constituye, ante todo, un elemento central de la subordinación jurídica que define la relación de empleo. La subordinación no se agota en la dirección de las tareas; se despliega también sobre la disposición del tiempo del trabajador. Por ello, la distinción entre tiempo de trabajo, tiempo de descanso y tiempo disponible expresa una disputa jurídica sobre los límites del poder empresarial de apropiarse de la vida del trabajador.

Los máximos diarios y semanales de jornada cumplen, en ese sentido, una función limitadora que no puede reducirse a la remuneración de las horas extraordinarias. Reducir la protección del tiempo de trabajo al pago de un recargo por las horas excedentes convierte una garantía de no apropiación en un mecanismo de compensación económica, con el riesgo de que las horas extraordinarias se transformen en un instrumento ordinario de organización empresarial.

---

[5] Rodrigo Coimbra, "Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil", e-Pública 3, no. 1 (2016): 184-206, ISSN 2183-184X, https://e-publica.pt/article/34497-fundamentos-e-evolucao-da-limitacao-constitucional-da-duracao-do-tempo-de-trabalho-no-brasil.

[6] Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de octubre de 1988, art. 7°, incisos XIII y XIV. Portal da Legislação, Presidência da República, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Consultada el 24 de julio de 2026.

Esa distinción resulta especialmente visible en el régimen uruguayo de horas extraordinarias, en el que la Ley Nº 15.996, de 17 de noviembre de 1988, dispone:

> En las actividades y categorías laborales cuya jornada diaria esté limitada, legal o convencionalmente, en su duración, se consideran horas extras las que excedan el límite horario aplicable a cada trabajador. Las horas a que se refiere el párrafo anterior se pagarán con el 100% (cien por ciento) de recargo sobre el salario que corresponda en unidades hora cuando se realicen en días hábiles. Si la prolongación de la jornada de trabajo tiene lugar en días en que, de acuerdo a la ley, convención o costumbre, por ser feriados o gozarse de descanso semanal, no se trabaje, el recargo será de un 150% (ciento cincuenta por ciento).[7]

El recargo económico, por elevado que sea, no elimina por sí solo los efectos sociales, sanitarios y familiares de la prolongación habitual del trabajo. Una jornada extendida de manera sistemática, aunque remunerada con recargo, sigue sustrayendo tiempo a la vida familiar, a la participación social y al descanso, de modo que el pago de la hora extraordinaria opera como una compensación económica, no como una restitución del tiempo de vida perdido.

La jornada de doce horas seguidas de trabajo por treinta y seis de descanso, conocida en Brasil como régimen "12x36", ilustra la tensión entre la protección del tiempo y la flexibilización de sus mecanismos de pactación. El artículo 59-A de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Consolidação das Leis do Trabalho, CLT), incorporado por la reforma laboral de 2017 (Lei nº 13.467/2017), permitió que ese régimen fuera pactado mediante acuerdo individual escrito, sin la participación necesaria del sindicato de la categoría.[8]

Cuestionada su constitucionalidad ante el Supremo Tribunal Federal por la Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde, mediante la Acción Directa de Inconstitucionalidad (Ação Direta de Inconstitucionalidade, ADI) 5.994, el tribunal declaró la validez de la norma por siete votos contra tres, en sesión plenaria concluida

[7] Uruguay. Ley Nº 15.996, de 17 de noviembre de 1988, art. 1º. Centro de Información Oficial (IMPO), https://www.impo.com.uy/bases/leyes/15996-1988. Consultada el 24 de julio de 2026.

[8] Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de mayo de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 59-A, con la redacción dada por la Lei nº 13.467, de 13 de julio de 2017. Portal da Legislação, Presidência da República, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Consultada el 24 de julio de 2026.

el 3 de julio de 2023, con voto vencido del relator originario. La mayoría, siguiendo el voto del ministro Gilmar Mendes, entendió que la Constitución no impone la intermediación sindical para este tipo de acuerdo, dado que la jornada 12x36 ya era ampliamente utilizada y reconocida en la jurisprudencia laboral antes de la reforma, incluso por el propio Supremo Tribunal Federal, que había examinado su constitucionalidad para el caso de los bomberos civiles en la ADI 4.842, juzgada el 14 de septiembre de 2016.[9]

Esa decisión reabre, sin resolverla, la pregunta sobre los límites del poder empresarial de disponer del tiempo del trabajador cuando la negociación se individualiza. Si la protección del tiempo de trabajo constituye, como se sostiene en este artículo, una garantía que remite a una desigualdad estructural entre las partes del contrato de trabajo, la sustitución de la negociación colectiva por el acuerdo individual, aun cuando sea formalmente escrito y voluntario, plantea interrogantes que exceden el objeto de este trabajo, pero que merecen ser señalados como una tensión no resuelta del derecho comparado contemporáneo: la desigualdad de poder de negociación entre empleador y trabajador individual no desaparece por el hecho de que el acuerdo conste por escrito.

## 4. El régimen jurídico brasileño

El fundamento constitucional de la limitación de la jornada en Brasil se articula en tres niveles complementarios. En primer lugar, los valores sociales del trabajo constituyen fundamento de la República, conforme al artículo 1º, inciso IV, de la Constitución de 1988. En segundo lugar, el trabajo humano es uno de los principios que fundan el orden económico, según el artículo 170, caput, que tiene por finalidad asegurar a

[9] Brasil. Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.994 (Número Único 0077010-07.2018.1.00.0000), Rel. Min. Marco Aurélio, Rel. p/ o Acórdão Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 03/07/2023, DJe-s/n divulgado 08/08/2023, publicado 09/08/2023. Ficha processual oficial, https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775. Notícia institucional complementar, https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=510176. Consultadas el 24 de julio de 2026.

todos una existencia digna conforme a los dictados de la justicia social. En tercer lugar, el artículo 193 dispone que el orden social tiene como base el primado del trabajo y como objetivo el bienestar y la justicia sociales.[10]

Sobre esa base principiológica se asienta el derecho específico a la limitación de la jornada, consagrado en el artículo 7º, incisos XIII y XIV, de la Constitución, que fija la duración normal del trabajo en un máximo de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales, facultando la compensación de horarios y la reducción de la jornada mediante acuerdo o convención colectiva de trabajo, y reservando una jornada de seis horas para los turnos ininterrumpidos de revezamiento, salvo negociación colectiva en contrario.[11]

Brasil posee, por lo tanto, un límite constitucional general de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales, acompañado de regímenes legales especiales aplicables a determinadas categorías, actividades y modalidades contractuales, entre ellos los turnos ininterrumpidos de revezamiento, el trabajo doméstico, el trabajo rural, el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial y la jornada 12x36, cada uno con reglas propias que se examinan a continuación. La existencia de ese límite general no equivale, en consecuencia, a una uniformidad normativa completa.

La Consolidación de las Leyes del Trabajo desarrolla ese marco constitucional en su sección sobre duración del trabajo. La reforma laboral de 2017 introdujo modificaciones sustanciales en ese régimen. En primer lugar, alteró el artículo 58, párrafo 2º, para excluir de la jornada de trabajo el tiempo de desplazamiento del empleado hasta el lugar de trabajo y su regreso, incluso cuando el transporte sea

[10] Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, arts. 1º, IV; 170, caput; y 193. Portal da Legislação, Presidência da República. Sobre la articulación entre estos tres dispositivos, Supremo Tribunal Federal, comentario oficial al art. 7º, https://portal.stf.jus.br/constituicao-supremo/artigo.asp?abrirBase=CF&abrirArtigo=7. Consultada el 24 de julio de 2026.

[11] Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil, art. 7º, incisos XIII e XIV. Véase Portal da Legislação, Presidência da República, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

proporcionado por el empleador, revirtiendo la jurisprudencia consolidada sobre las llamadas horas in itinere.[12]

En segundo lugar, la misma reforma amplió el régimen de trabajo a tiempo parcial regulado por el artículo 58-A, permitiendo una duración de hasta treinta horas semanales sin posibilidad de horas suplementarias, o de hasta veintiséis horas semanales con la posibilidad de hasta seis horas suplementarias por semana.[13]

En tercer lugar, incorporó el capítulo específico sobre teletrabajo (arts. 75-A a 75-E), que definió inicialmente el teletrabajo como la prestación de servicios de manera preponderante fuera de las dependencias del empleador.[14]

La Lei nº 14.442, de 2 de septiembre de 2022, modificó posteriormente esa definición, suprimiendo el requisito de la preponderancia: desde entonces, se considera teletrabajo la prestación de servicios fuera del establecimiento del empleador, de manera preponderante o no, con utilización de tecnologías de la información y de la comunicación, sin que la comparecencia ocasional al establecimiento para actividades específicas descaracterice el régimen.[15]

Los empleados en régimen de teletrabajo por producción o tarea quedan excluidos de las reglas generales de duración del trabajo, mientras que aquellos que prestan servicios por jornada permanecen sujetos a control horario cuando así se pacte, lo que introduce en el derecho brasileño una fragmentación adicional del régimen protector de la jornada según la modalidad contractual elegida.

---

[12] Brasil. CLT, art. 58, § 2º, con la redacción dada por la Lei nº 13.467, de 13 de julio de 2017. Portal da Legislação, Presidência da República, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Consultada el 24 de julio de 2026.

[13] Brasil. CLT, art. 58-A, con la redacción dada por la Lei nº 13.467, de 13 de julio de 2017. Véase Portal da Legislação, Presidência da República, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

[14] Brasil. CLT, arts. 75-A a 75-E, incluidos por la Lei nº 13.467, de 13 de julio de 2017. Véase Portal da Legislação, Presidência da República, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

[15] Brasil. Lei nº 14.442, de 2 de septiembre de 2022, art. 6º, que dio nueva redacción al art. 75-B de la CLT. Portal da Legislação, Presidência da República, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Consultada el 24 de julio de 2026.

En materia doméstica, la Lei Complementar nº 150, de 1º de junio de 2015, dispuso en su artículo 2º que:

> A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.[16]

Esa misma ley reguló, además, el intervalo intrajornada, el descanso entre jornadas de un mínimo de once horas consecutivas, el descanso semanal remunerado de al menos veinticuatro horas consecutivas, preferentemente en domingo, y el adicional nocturno del veinte por ciento sobre la hora diurna, equiparando en gran medida la protección del tiempo de trabajo doméstico a la del trabajo urbano general, aunque conservando particularidades como la posibilidad de fraccionar el intervalo intrajornada para las trabajadoras que residen en el domicilio de empleo.[17]

Respecto de las propuestas legislativas contemporáneas de reducción de la jornada, es indispensable distinguir con precisión entre derecho vigente y proyecto en trámite. La Propuesta de Enmienda a la Constitución (Proposta de Emenda à Constituição, PEC) nº 221/2019, que pone fin a la denominada escala 6x1 y reduce la jornada máxima semanal de cuarenta y cuatro a cuarenta horas, con dos días de descanso remunerado por semana, fue aprobada en dos turnos por la Cámara de Diputados el 27 de mayo de 2026, con 461 votos a favor y 19 en contra en el segundo turno.[18] Remitida al Senado Federal, la propuesta permanecía formalmente a la espera de despacho a la fecha de cierre de este artículo. Aunque la Presidencia del Senado informó que la materia deberá ser examinada por las comisiones de la Cámara, incluida la Comisión de Constitución y Justicia, la ficha oficial de tramitación todavía

[16] Brasil. Lei Complementar nº 150, de 1º de junio de 2015, art. 2º. Diário Oficial da União, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Consultada el 24 de julio de 2026.

[17] Brasil. Lei Complementar nº 150, de 1º de junio de 2015, arts. 10, 13, 14, 15, 16 y 17. Véase Diário Oficial da União, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm.

[18] Brasil. Câmara dos Deputados, Proposta de Emenda à Constituição nº 221/2019, aprobada en dos turnos el 27 de mayo de 2026 (461 votos a favor y 19 en contra en segundo turno), https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2233802. Agência Câmara de Notícias, "Câmara aprova em dois turnos fim da escala 6x1 com jornada máxima de 40 horas semanais", 27 de mayo de 2026, https://www.camara.leg.br/noticias/1277141. Consultadas el 24 de julio de 2026.

no registraba su distribución formal ni la designación de relator.[19] La jornada de cuarenta y cuatro horas semanales del artículo 7º, XIII, de la Constitución permanece, en consecuencia, vigente, y la PEC constituye una propuesta en trámite, no una norma incorporada al texto constitucional.

## 5. El régimen jurídico uruguayo

El fundamento constitucional uruguayo de la limitación de la jornada se encuentra en el artículo 54 de la Constitución de la República, que dispone:

> La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.[20]

Ese reconocimiento constitucional se completa con el artículo 53, que somete el trabajo a la protección especial de la ley; el artículo 55, que ordena la reglamentación de la distribución imparcial y equitativa del trabajo; y el artículo 57, que dispone la promoción de sindicatos y de tribunales de conciliación y arbitraje, y declara la huelga como derecho gremial.[21]

---

[19] Brasil. Senado Federal, ficha de tramitação da PEC 221/2019, https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/174386 (situação oficial registrada: "Em tramitação"; último estado: "AGUARDANDO DESPACHO", Plenário do Senado Federal, desde 28/05/2026; última atualización de dados legislativos: 08/07/2026). Como información institucional complementaria sobre el procedimiento que la propuesta deberá seguir, véase Agência Senado, "PEC da escala 6x1 não irá diretamente para o Plenário do Senado, diz Davi", 2 de junio de 2026, https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2026/06/02/pec-da-escala-6x1-nao-ira-diretamente-para-o-plenario-do-senado-diz-davi. Consultadas el 24 de julio de 2026.

[20] Uruguay. Constitución de la República, texto de 1967 con las modificaciones plebiscitadas hasta 2004, art. 54. Centro de Información Oficial (IMPO), https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967/54. Consultada el 24 de julio de 2026.

[21] Uruguay. Constitución de la República, arts. 53, 55 y 57. Centro de Información Oficial (IMPO), https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967. Consultada el 24 de julio de 2026.

El artículo 67 garantiza la organización de jubilaciones y seguros sociales, y el artículo 72 dispone que la enumeración de derechos, deberes y garantías de la Constitución no excluye otros inherentes a la personalidad humana.[22]

Esta cláusula abierta ofrece, en principio, un fundamento constitucional posible para la construcción interpretativa de derechos no enumerados expresamente, como el derecho a la desconexión digital; se trata, sin embargo, de una lectura doctrinal razonable y no de un derecho positivamente enunciado en el texto del artículo 72, cuestión que se retoma en la sección octava de este artículo.

El régimen general de jornada distingue, en Uruguay, entre industria y comercio. Para la industria rige el límite de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales fijado por la Ley Nº 5.350 de 1915. Para el comercio, el Decreto-Ley Nº 14.320, de 17 de diciembre de 1974, estableció un límite distinto:

> El personal de los establecimientos comerciales de cualquier naturaleza, realizará un trabajo efectivo máximo de cuarenta y cuatro horas semanales de labor con treinta y seis horas consecutivas de descanso, salvo las excepciones previstas en la presente ley.[23]

Esa misma norma derogó, en su artículo 12, el artículo 1º de la Ley Nº 10.489, de 6 de junio de 1944, que había regulado anteriormente los horarios del comercio, de modo que la referencia a esta última ley conserva hoy relevancia sobre todo respecto de otras disposiciones no derogadas, y no en cuanto a la duración de la jornada, que quedó sustituida por el Decreto-Ley Nº 14.320.[24]

El trabajo doméstico remunerado fue objeto de una limitación específica recién en 2006, con la Ley Nº 18.065, que dispuso en sus artículos 2º a 4º un máximo de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales, un descanso intermedio de media hora para el régimen "con retiro" y de dos horas como mínimo para el régimen "sin retiro",

[22] Uruguay. Constitución de la República, arts. 67 y 72. Véase Centro de Información Oficial (IMPO), https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967.

[23] Uruguay. Decreto-Ley Nº 14.320, de 17 de diciembre de 1974, art. 1º. Centro de Información Oficial (IMPO), https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/14320-1974. Consultada el 24 de julio de 2026.

[24] Uruguay. Ley Nº 10.489, de 6 de junio de 1944, art. 1º, derogado por el art. 12 del Decreto-Ley Nº 14.320, de 17 de diciembre de 1974. Véase Centro de Información Oficial (IMPO), https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/14320-1974.

y un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas que comprende el día domingo.[25]

El trabajo rural, por su parte, careció de límite legal de jornada hasta la Ley N° 18.441, de 22 de diciembre de 2008, que dispuso:

> Declárase que la duración máxima de la jornada laboral de todo trabajador rural será de ocho horas diarias. El ciclo semanal no podrá exceder de las cuarenta y ocho horas por cada seis días trabajados. Las horas que excedan la jornada legal serán abonadas como horas extras.[26]

La sanción de esta ley, casi un siglo después de la Ley N° 5.350, evidencia que la generalización de la jornada limitada en Uruguay no fue un proceso lineal ni simultáneo entre sectores, sino profundamente desigual, con el trabajo rural entre los últimos en beneficiarse de la protección horaria y del pago de horas extraordinarias que otros sectores gozaban desde 1915.

La regulación más reciente corresponde al teletrabajo, introducido por la Ley N° 19.978, de 20 de agosto de 2021, y su decreto reglamentario N° 86/022, de 17 de marzo de 2022. La doctrina uruguaya especializada ha señalado que el artículo 8° de la ley reconoce al teletrabajador "la potestad de gestionar con entera libertad su carga horaria semanal máxima, su descanso entre jornadas y su derecho al descanso intermedio", si bien el decreto reglamentario admitió que las partes acuerden horarios o rangos horarios determinados. El artículo 8° dispone:[27]

> El total del tiempo efectivamente trabajado, no superará el máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución o el límite semanal establecido contractualmente, en su caso; sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión. Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente. El

[25] Uruguay. Ley N° 18.065, de 27 de noviembre de 2006, arts. 2°, 3° y 4°. Centro de Información Oficial (IMPO), https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006. Consultada el 24 de julio de 2026.

[26] Uruguay. Ley N° 18.441, de 22 de diciembre de 2008, arts. 1° a 3°. Centro de Información Oficial (IMPO), https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18441-2008. Consultada el 24 de julio de 2026.

[27] Mario Garmendia Arigón, "La regulación del teletrabajo (ley n° 19978, de 20 de agosto de 2021 y dec. n° 86/022, de 17 de marzo de 2022)", Revista de la Facultad de Derecho, no. 55 (2023): e20235501, https://doi.org/10.22187/rfd2023n55a1.

> teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.[28]

La ley de teletrabajo introduce una subversión relevante respecto del régimen general: elimina el tope diario de ocho horas, manteniendo únicamente el límite semanal, y reemplaza la protección basada en la remuneración de las horas excedentes por una protección basada en la desconexión. Esta sustitución merece ser señalada como una tensión no resuelta, ya que traslada al trabajador la responsabilidad de distribuir su propia jornada, en un contexto en el que la disponibilidad digital permanente puede erosionar, en la práctica, el límite formal de la desconexión.

Respecto de la reducción general de la jornada semanal de cuarenta y ocho a cuarenta horas, la prensa uruguaya registró en junio de 2023 la presentación, por parte del senador Daniel Caggiani, de un borrador de proyecto de ley que propondría una reducción escalonada a lo largo de cuatro años, sin disminución salarial. Este artículo no logró localizar ni confirmar directamente en el sitio oficial del Parlamento del Uruguay el número de carpeta, la fecha exacta de presentación como iniciativa formal ni el estado de tramitación de dicho proyecto, por lo que se limita a consignar la existencia de esa iniciativa pública, identificando la fuente periodística de la que proviene la información, sin presentarla como un proyecto en trámite parlamentario confirmado.[29]

## 6. Normas internacionales del trabajo

La comparación entre los regímenes brasileño y uruguayo de duración del trabajo exige examinar la situación de ratificación de los principales instrumentos de la

[28] Uruguay. Ley Nº 19.978, de 20 de agosto de 2021, art. 8º. Centro de Información Oficial (IMPO), https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021. Uruguay. Decreto Nº 86/022, de 17 de marzo de 2022, IMPO, https://www.impo.com.uy/bases/decretos/86-2022. Consultadas el 24 de julio de 2026.

[29] El Observador (Montevideo), "MPP promueve proyecto de ley para generalizar la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales", 12 de junio de 2023. No fue posible verificar el número de carpeta ni el estado procesal exacto de esta iniciativa mediante consulta directa a https://parlamento.gub.uy a la fecha de redacción de este artículo (24 de julio de 2026); la información se consigna, en consecuencia, con esta reserva documental expresa.

Organización Internacional del Trabajo sobre horas de trabajo y descanso. Los datos que siguen fueron verificados directamente en NORMLEX, el sistema oficial de información sobre normas internacionales del trabajo de la OIT, y, para Uruguay, contrastados con el listado oficial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Uruguay ratificó, y mantiene en vigor, el Convenio núm. 1 sobre las horas de trabajo (industria), de 1919; el Convenio núm. 14 sobre el descanso semanal (industria), de 1921; el Convenio núm. 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), de 1930; y el Convenio núm. 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), de 1957, según el listado oficial de convenios internacionales del trabajo ratificados por Uruguay que se encuentran en vigor.[30]

El Convenio núm. 47 sobre las cuarenta horas, de 1935, no figura en ese listado; según NORMLEX, el instrumento cuenta apenas con quince Estados ratificantes en total, ninguno de ellos latinoamericano, por lo que su no ratificación por Uruguay se inscribe en un patrón regional más amplio y no en una decisión aislada del país.[31]

Respecto del Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981, Uruguay lo aprobó mediante la Ley N° 16.063, sancionada el 2 de octubre de 1989 y promulgada el 6 de octubre de ese año.[32]

---

[30] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Uruguay), "Convenios internacionales", gub.uy, https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/convenios-internacionales-0. Consultado el 24 de julio de 2026. Organización Internacional del Trabajo, C001, NORMLEX, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312146; C014, NORMLEX, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312159; C030, NORMLEX, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312175; y C106, NORMLEX, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312251.

[31] Organización Internacional del Trabajo, C047 - Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47), NORMLEX, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312192. Consultado el 24 de julio de 2026.

[32] Uruguay. Ley N° 16.063, de 6 de octubre de 1989, art. 1°, num. 2. Centro de Información Oficial (IMPO), https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16063-1989. Consultada el 24 de julio de 2026.

Uruguay ratificó internacionalmente el Convenio núm. 156 el 16 de noviembre de 1989.[33]

En materia de trabajo doméstico, Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el 14 de junio de 2012; el instrumento entró en vigor para Uruguay el 5 de septiembre de 2013.[34]

Brasil, en cambio, no ratificó los convenios núm. 1, 30 ni 47 de la OIT sobre horas de trabajo. La jornada de cuarenta y cuatro horas semanales que rige en el país proviene, en consecuencia, enteramente de la fuente constitucional interna, sin respaldo directo de esos instrumentos internacionales.[35]

Brasil sí ratificó, en cambio, los dos convenios relativos al descanso semanal: el Convenio núm. 14, sobre descanso semanal en la industria, y el Convenio núm. 106, sobre descanso semanal en el comercio y las oficinas, este último aprobado por el Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965, ratificado el 18 de junio de 1965 y

[33] Organización Internacional del Trabajo, C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), NORMLEX, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312301. Consultado el 24 de julio de 2026.

[34] Organización Internacional del Trabajo, "One Year On, Uruguay Is First to Ratify ILO Domestic Work Convention", ilo.org, 14 de junio de 2012, https://www.ilo.org/resource/news/one-year-uruguay-first-ratify-ilo-domestic-work-convention. Organización Internacional del Trabajo, C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), NORMLEX, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460. Consultadas el 24 de julio de 2026.

[35] Organización Internacional del Trabajo, C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), NORMLEX, ratificaciones por país, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312146; C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), NORMLEX, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312175; y C047 - Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), NORMLEX, ratificaciones por país, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312192. Brasil no figura entre los Estados ratificantes de ninguno de los tres instrumentos. Consultado el 24 de julio de 2026.

promulgado por el Decreto nº 58.823, de 14 de julio de 1965, con entrada en vigor para Brasil el 18 de junio de 1966.[36]

En materia de trabajadores con responsabilidades familiares, la situación se invierte respecto de la observada en el descanso semanal: Uruguay ratificó el Convenio núm. 156 en 1989, mientras que Brasil no lo ha ratificado hasta la fecha, según reconoce expresamente el propio Tribunal Superior do Trabalho, que incluye a ese instrumento entre las convenciones de la OIT aún no ratificadas por Brasil, junto con el Protocolo de 2014 al Convenio núm. 29, el Convenio núm. 187 y el Convenio núm. 190.[37]

Respecto del Convenio núm. 189, Brasil depositó su instrumento de ratificación el 31 de enero de 2018, con entrada en vigor el 31 de enero de 2019, casi seis años después de la ratificación uruguaya.[38]

Esta asimetría en el patrón de ratificaciones no permite afirmar, sin más, que Brasil "optó" deliberadamente por no ratificar los convenios sobre horas de trabajo, afirmación que exigiría una demostración histórica específica de esa decisión que excede el objeto de este artículo. Brasil constitucionalizó su límite semanal sin ratificar los Convenios núm. 1, 30 y 47, mientras que Uruguay ratificó tempranamente los Convenios núm. 1 y 30, aunque tampoco ratificó el Convenio núm. 47 sobre la semana de cuarenta horas.

---

[36] Brasil. Decreto nº 58.823, de 14 de julio de 1965, que promulga la Convención nº 106 de la OIT relativa al descanso semanal en el comercio y las oficinas. Portal da Legislação, Presidência da República, https://planalto.gov.br/ccivil_03/atos/decretos/1966/d58823.html. Brasil. Decreto nº 10.088, de 5 de noviembre de 2019, que consolida los actos de promulgación de convenios de la OIT ratificados por Brasil, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Consultados el 24 de julio de 2026.

[37] Tribunal Superior do Trabalho, "Normas internacionais estabelecem padrões mínimos para o trabalho decente", tst.jus.br, https://www.tst.jus.br/en/-/conven%C3%A7%C3%B5es-da-oit-estabelecem-padr%C3%B5es-m%C3%ADnimos-para-o-trabalho-decente. Consultado el 24 de julio de 2026.

[38] Organización Internacional del Trabajo, C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), NORMLEX, ratificaciones por país, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460. Consultado el 24 de julio de 2026.

## 7. Tiempo de trabajo, salud y descanso

La relación entre jornadas prolongadas y riesgos para la salud constituye uno de los fundamentos históricos más sólidos de la limitación jurídica del tiempo de trabajo. Las estimaciones conjuntas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo, publicadas en 2021, calcularon que en 2016 alrededor de 488 millones de personas en el mundo, esto es, el 8,9% de la población trabajadora, estuvieron expuestas a jornadas de cincuenta y cinco horas semanales o más, y atribuyeron a esa exposición 745.194 muertes por cardiopatía isquémica y accidente cerebrovascular combinados.[39]

Esas estimaciones se apoyaron en dos revisiones sistemáticas con metaanálisis, encargadas específicamente para el proyecto conjunto OMS/OIT, que hallaron un riesgo relativo de 1,17 para cardiopatía isquémica y de 1,35 para accidente cerebrovascular entre quienes trabajan cincuenta y cinco horas semanales o más, en comparación con jornadas de treinta y cinco a cuarenta horas.[40]

Esta literatura permite distinguir con precisión entre asociación estadística y causalidad demostrada: los propios autores de las revisiones sistemáticas describen el vínculo entre jornadas prolongadas y riesgo cardiovascular como una asociación de magnitud moderada, calificada de "clínicamente significativa", y no como una relación causal establecida en cada caso individual. Este artículo, coherente con el criterio de prudencia documental que lo orienta, no formula conclusiones médicas propias sobre mecanismos fisiopatológicos, y se limita a reportar los hallazgos de la literatura revisada por pares tal como fueron publicados por sus autores.

---

[39] Frank Pega, Bálint Náfrádi, Natalie C. Momen, Yuka Ujita, Kai N. Streicher, Annette M. Prüss-Üstün, Technical Advisory Group, et al., "Global, Regional, and National Burdens of Ischemic Heart Disease and Stroke Attributable to Exposure to Long Working Hours for 194 Countries, 2000-2016: A Systematic Analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury", Environment International 154 (2021): 106595, https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595.

[40] Alexis Descatha, Grace Sembajwe, Frank Pega, Yuka Ujita, Marissa Baer, Federica Boccuni, Cristina Di Tecco, et al., "The Effect of Exposure to Long Working Hours on Stroke: A Systematic Review and Meta-Analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury", Environment International 142 (2020): 105746, https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.105746.

El derecho al descanso debe entenderse, en todo caso, como algo más que una condición instrumental de la protección de la salud cardiovascular: constituye un derecho vinculado también al desarrollo de la vida familiar, social y cultural del trabajador, cuya relevancia jurídica no depende exclusivamente de la evidencia epidemiológica disponible en cada momento.

La regularidad y previsibilidad de los horarios cumple, además, una función protectora distinta de la mera limitación cuantitativa de las horas trabajadas. Un régimen de jornada variable e impredecible, aun cuando respete los máximos legales, puede erosionar la capacidad del trabajador de organizar su tiempo de vida, al impedir la planificación anticipada de actividades familiares, educativas o comunitarias. Esta dimensión cualitativa de la protección del tiempo de trabajo resulta particularmente relevante en los regímenes de disponibilidad digital permanente, examinados en la sección siguiente.

## 8. El derecho a la desconexión: Uruguay y Brasil

El derecho a la desconexión ofrece un caso especialmente claro de la necesidad de distinguir, con precisión, entre fuentes de distinto rango y grado de certeza jurídica: el fundamento constitucional eventualmente disponible, el reconocimiento legislativo expreso, la reglamentación administrativa, la construcción doctrinal y la eventual jurisprudencia. Este artículo examina cada una de esas fuentes por separado para Uruguay y para Brasil, evitando presentar como derecho positivo lo que constituye, en rigor, una reconstrucción interpretativa.

En Uruguay, el único reconocimiento legislativo expreso del derecho a la desconexión se encuentra en el artículo 8° de la Ley N° 19.978, examinado en la sección quinta de este artículo, que lo circunscribe al ámbito del teletrabajo y lo articula mediante una desconexión mínima de ocho horas continuas entre jornadas. El decreto reglamentario N° 86/022 no amplía ese reconocimiento a otras modalidades de trabajo. El artículo 72 de la Constitución, que reconoce derechos inherentes a la personalidad humana no enumerados expresamente, ofrece un fundamento constitucional posible para extender interpretativamente ese derecho más allá del teletrabajo, pero se trata de una construcción doctrinal, no de un reconocimiento

judicial verificado: este artículo no localizó decisiones específicas y confrontables de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales de Apelaciones del Trabajo del Uruguay que hayan reconocido expresamente un derecho general a la desconexión fuera del ámbito de la Ley N° 19.978, por lo que se abstiene de afirmar la existencia de tal jurisprudencia.

En Brasil, la doctrina laboral cuenta con una formulación temprana y específica del derecho a la desconexión, desarrollada por Jorge Luiz Souto Maior, quien lo caracterizó como un "derecho de no trabajar", entendido en una perspectiva técnico-jurídica orientada a identificar la existencia de un bien de la vida, el no-trabajo, susceptible de tutela judicial concreta.[41]

La doctrina posterior ha vinculado ese derecho, específicamente en el contexto del teletrabajo, con la figura del dano existencial (daño existencial) derivado de la jornada excesiva, examinando decisiones de tribunales regionales del trabajo que han comenzado a admitir, con criterios aún no uniformes, la reparación por daños extrapatrimoniales asociados a la privación sistemática del tiempo de descanso y de convivencia familiar y social.[42]

En el plano constitucional brasileño, la doctrina examinada funda el derecho a la desconexión en la articulación de los principios de dignidad de la persona humana, salud, intimidad y descanso, sin que exista, sin embargo, una norma legal general y expresa equivalente al artículo 8° de la Ley uruguaya N° 19.978 aplicable a la generalidad de los trabajadores brasileños fuera del ámbito específico de cada decisión judicial. Este artículo no localizó, dentro de los límites de su investigación, una decisión unificada y consolidada del Tribunal Superior do Trabalho que reconozca ese derecho con alcance general; por ello, en lugar de afirmar la existencia de una jurisprudencia consolidada, este artículo sostiene que el derecho a la desconexión puede ser reconstruido interpretativamente a partir de los principios

[41] Jorge Luiz Souto Maior, "Do direito à desconexão do trabalho", Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no. 23 (2003): 296-313.

[42] Roberta Scalzilli, "O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia", Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, edição especial, t. II (julio de 2020): 643-664.

constitucionales mencionados y de la doctrina especializada citada, sin que ello equivalga a su reconocimiento como derecho positivo expreso de fuente legal.

Los regímenes de teletrabajo de ambos países comparten un rasgo que el reconocimiento formal de la desconexión no resuelve. La Ley N° 19.978 autoriza al teletrabajador a distribuir libremente su jornada, y la doctrina uruguaya examinada en la sección quinta lee el artículo 8° como el reconocimiento de una potestad de gestionar "con entera libertad" la carga horaria semanal y los descansos. En Brasil, el artículo 75-B, párrafo 9°, de la CLT, incluido por la Lei n° 14.442/2022, permite que el acuerdo individual disponga sobre los horarios y los medios de comunicación entre empleado y empleador, con la sola condición de que se aseguren los descansos legales.[43] En ninguno de los dos casos la autogestión del tiempo equivale, por sí misma, a autonomía material. En una relación marcada por la desigualdad estructural de poder entre las partes, transferir al trabajador la administración de su horario puede convivir con expectativas, explícitas o implícitas, de disponibilidad permanente. El volumen de tareas, los plazos y los criterios de evaluación siguen definidos por el empleador, mientras que la decisión de no responder un mensaje, no atender una llamada o no conectarse a una reunión fuera del horario recae sobre el trabajador individualmente considerado. Cuando no existen límites objetivos sobre mensajes, contactos, reuniones, plazos de respuesta y disponibilidad fuera de la jornada, el derecho al descanso puede existir formalmente y ser frágil en su ejercicio, porque pasa a depender de la capacidad individual de resistir a la exigencia de disponibilidad, que es precisamente la capacidad que la desigualdad contractual restringe.

La negociación colectiva puede cumplir, en ese contexto, una función específica en la concreción del derecho a la desconexión. Los instrumentos colectivos pueden objetivar límites que no deberían depender de la resistencia individual, como períodos definidos de indisponibilidad, restricciones a los contactos profesionales

[43] Brasil. CLT, art. 75-B, § 9°, incluido por el art. 6° de la Lei n° 14.442, de 2 de septiembre de 2022: "Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais." Portal da Legislação, Presidência da República, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Consultada el 6 de octubre de 2026.

fuera de la jornada, protocolos para situaciones efectivamente excepcionales, regímenes de guardia, plazos de respuesta, controles de la carga de trabajo y formas de verificación del cumplimiento. La experiencia uruguaya ofrece un indicio en ese sentido. Según la nota del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social citada en la sección undécima, el informe de la OIT allí resumido habría identificado acuerdos de Consejos de Salarios y convenios colectivos que regulan el teletrabajo y el derecho a la desconexión. En Brasil, el artículo 611-A, inciso VIII, de la CLT, incluido por la Lei nº 13.467/2017, otorga a la convención y al acuerdo colectivo prevalencia sobre la ley cuando dispongan sobre teletrabajo,[44] lo que abre un espacio formal para esa regulación sin definir su contenido ni su orientación protectora, y que coexiste con el acuerdo individual autorizado por el artículo 75-B, párrafo 9º. La negociación colectiva no resuelve automáticamente el problema. Su capacidad de reducir la asimetría depende de la representatividad sindical, de la cobertura efectiva de los instrumentos, de los medios disponibles para fiscalizar su cumplimiento y de la correlación de fuerzas en cada sector, condiciones que difieren entre el sistema uruguayo de Consejos de Salarios y el régimen brasileño posterior a 2017. Lo que la vía colectiva puede aportar es el traslado del límite temporal desde la decisión individual hacia una regla común, conocida de antemano y exigible por un sujeto colectivo.

La comparación permite, por último, tratar la fragilidad normativa del derecho a la desconexión como parte de la explicación de su escasa consolidación, y no únicamente como un rasgo descriptivo. Cuando un derecho depende principalmente de reconstrucciones interpretativas basadas en principios constitucionales generales, de formulaciones doctrinales y de una jurisprudencia fragmentada o no consolidada, su efectividad tiende a ser más inestable que la de los derechos cuyo contenido, titulares, obligaciones y mecanismos de aplicación están definidos en la norma. Esa condición favorece una mayor indeterminación sobre el contenido del

[44] Brasil. CLT, art. 611-A, caput e inciso VIII, incluido por la Lei nº 13.467, de 13 de julio de 2017: "A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente". Portal da Legislação, Presidência da República, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Consultada el 6 de octubre de 2026.

derecho y sobre los deberes del empleador, aumenta la dependencia de la interpretación judicial caso por caso, dificulta la fiscalización y reduce la previsibilidad institucional, de modo que el trabajador que pretende ejercer el derecho en la relación cotidiana carece de una regla precisa que oponer a las exigencias del empleador. Esta fragilidad puede contribuir a explicar por qué la desconexión, formulada por la doctrina brasileña al menos desde 2003, no se estabilizó como derecho exigible de alcance general. No es la única causa de su baja efectividad, y la existencia de una ley tampoco la garantiza.

Los dos ordenamientos presentan, en este punto, formas distintas de incompletitud normativa. Uruguay tiene un reconocimiento legislativo expreso, con un contenido mínimo verificable de ocho horas continuas de desconexión entre jornadas, pero restringido al teletrabajo, de modo que los demás trabajadores sujetos a comunicaciones digitales quedan sin regla legal específica, y combinado con la libre distribución de la jornada, que deja abierta la cuestión de cuándo comienza y termina la disponibilidad exigible. Brasil cuenta con una elaboración doctrinal temprana y con decisiones de tribunales regionales que, según la doctrina citada, siguen criterios todavía no uniformes, pero carece de una norma legal general expresa y, dentro de los límites de esta investigación, de jurisprudencia consolidada del Tribunal Superior do Trabalho, por lo que la protección queda subordinada a la reconstrucción interpretativa y, en los casos examinados por esa doctrina, a la reparación posterior del daño existencial antes que a su prevención. En el caso uruguayo, la incompletitud es de alcance. En el brasileño, es de fuente. La comparación no autoriza, por ello, a presentar la solución uruguaya como respuesta acabada al problema.

## 9. Tiempo de trabajo y distribución social de los cuidados

La limitación de la jornada remunerada no puede examinarse con independencia de la distribución del trabajo no remunerado, en particular del trabajo doméstico y de cuidados. La literatura sobre la división sexual del trabajo, desarrollada en el ámbito francófono por Helena Hirata y Danièle Kergoat e incorporada extensamente a la producción académica brasileña, sostiene que la asignación desigual de las tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres no constituye un dato natural, sino

el resultado de relaciones sociales de sexo que estructuran, simultáneamente, la división del trabajo profesional y doméstico, del saber y del poder.[45]

En Brasil, la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua sobre Otras Formas de Trabajo, relativa a 2022 y divulgada por el Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística el 11 de agosto de 2023, reveló que las mujeres de catorce años o más dedicaron, en promedio, 9,6 horas semanales más que los hombres a los quehaceres domésticos y al cuidado de personas, cifra calculada sobre el conjunto de la población investigada, hombres y mujeres con y sin trabajo remunerado. La tasa de realización de esas actividades alcanzó al 91,3% de las mujeres frente al 79,2% de los hombres.[46]

Entre las personas ocupadas, es decir, quienes además del trabajo doméstico participan del mercado de trabajo remunerado, la diferencia se mantuvo en 6,8 horas semanales adicionales para las mujeres, cifra distinta de las 9,6 horas calculadas sobre el total de la población, y que no debe confundirse con esta última.[47]

Un análisis específico de esos mismos datos, elaborado por el Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), examina los desafíos persistentes del trabajo doméstico no remunerado en Brasil a partir de la serie histórica de la PNAD Contínua, y confirma que la reducción de la brecha entre mujeres y hombres observada entre 2019 y 2022 fue de magnitud reducida en relación con la desigualdad estructural que documenta la serie.[48]

---

[45] Helena Hirata y Danièle Kergoat, "Novas configurações da divisão sexual do trabalho", Cadernos de Pesquisa 37, no. 132 (2007): 595-609, https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005.

[46] Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, "Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas", Agência de Notícias IBGE, 11 de agosto de 2023, https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621. Fuente primaria: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Outras Formas de Trabalho 2022 (Rio de Janeiro: IBGE, 2023). Consultado el 24 de julio de 2026.

[47] Véase Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Outras Formas de Trabalho 2022 (Rio de Janeiro: IBGE, 2023); Agência de Notícias IBGE, 11 de agosto de 2023.

[48] Luana Pinheiro, Fernanda Lira, Marcela Rezende y Natália Fontoura, "Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da Pnad

En Uruguay, la Encuesta de Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado, realizada por el Instituto Nacional de Estadística junto con el Instituto Nacional de las Mujeres, con trabajo de campo entre noviembre-diciembre de 2021 y marzo-mayo de 2022, encontró que las mujeres dedican catorce horas semanales más que los hombres al trabajo no remunerado, y que la tasa de participación en tareas domésticas alcanza al 87,3% de las mujeres frente al 75,6% de los hombres. El estudio confirmó que, aunque los hombres dedican más horas al trabajo remunerado, al incorporar las horas de trabajo no remunerado las mujeres soportan una carga global de trabajo semanal mayor.[49]

La literatura uruguaya sobre uso del tiempo, sistematizada por Rosario Aguirre a partir de la primera medición nacional del módulo de Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de 2007, sostiene que el trabajo no remunerado representa una dedicación de tiempo y esfuerzo tan relevante como el trabajo remunerado para el bienestar social, y que su invisibilidad estadística histórica ha ocultado una desigualdad de género estructural en la organización del tiempo.[50]

Un balance regional posterior, elaborado para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, documenta que la incorporación de encuestas de uso del tiempo en la región avanzó de manera desigual entre países, y advierte expresamente sobre las limitaciones metodológicas que dificultan la comparación directa de resultados entre distintas encuestas nacionales, incluso cuando miden fenómenos análogos.[51]

Los indicadores de ambos países, pese a no ser directamente comparables entre sí por diferir en el año de referencia, el universo investigado, la metodología y la unidad

---

contínua", Texto para Discussão Ipea, no. 2528 (Brasília; Rio de Janeiro: Ipea, 2022), http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf.

[49] Instituto Nacional de las Mujeres (Uruguay) e Instituto Nacional de Estadística, "Presentación Encuesta del Uso del tiempo y trabajo no remunerado", gub.uy, 29 de marzo de 2023, https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/politicas-y-gestion/presentacion-encuesta-del-uso-del-tiempo-trabajo-remunerado. Consultado el 24 de julio de 2026.

[50] Rosario Aguirre, ed., Las bases invisibles del bienestar social: el trabajo no remunerado en Uruguay (Montevideo: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM, 2009), 15.

[51] Rosario Aguirre y Fernanda Ferrari, Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe: caminos recorridos y desafíos hacia el futuro, Serie Asuntos de Género (Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2014).

de medida exacta empleada en cada encuesta, coinciden en un patrón cualitativo común, respaldado por la literatura citada: la limitación jurídica de la jornada remunerada, cuando no viene acompañada de políticas de redistribución del cuidado, de servicios públicos de cuidado y de negociación dentro del hogar, no produce automáticamente una redistribución igualitaria del tiempo no remunerado entre mujeres y hombres. La reducción de la jornada remunerada debe entenderse, en consecuencia, como una condición posible, pero no suficiente ni automática, para avanzar hacia una distribución más equitativa del tiempo de vida entre los géneros.

## 10. La reducción de la jornada como problema contemporáneo

Los debates actuales sobre la reducción de la jornada en Brasil y Uruguay exigen distinguir con precisión entre modelos que, aunque emparentados en su finalidad, no son sinónimos: la reducción de horas diarias, la reducción de horas semanales, la semana laboral de cinco días frente a la de cuatro, la ampliación del descanso semanal, la eliminación de escalas de seis días de trabajo por uno de descanso, la flexibilidad horaria y la compensación de jornada responden a lógicas jurídicas y sociales diferentes.

En Brasil, el debate se concentró, entre 2024 y 2026, en el fin de la denominada escala 6x1, sistema de seis días de trabajo por uno de descanso característico de numerosos sectores de servicios. La Propuesta de Enmienda a la Constitución nº 221/2019, examinada en la sección cuarta, propone sustituir ese régimen por una escala 5x2, con jornada semanal máxima de cuarenta horas, dos días de descanso remunerado y un período de transición de catorce meses sin reducción salarial; a la fecha de redacción de este artículo permanecía formalmente a la espera de despacho en el Senado Federal, sin distribución a comisión ni relator designado.

En Uruguay, el debate público se orienta hacia la reducción del límite semanal general de cuarenta y ocho a cuarenta horas, sin modificar la estructura de escalas de descanso. Como se señaló en la sección quinta, existe una iniciativa pública en ese sentido atribuida al senador Daniel Caggiani, cuyo estado procesal exacto este artículo no pudo confirmar directamente en el sitio oficial del Parlamento del Uruguay.

Ninguno de los dos procesos examinados ha resuelto aún las preguntas de fondo que toda reducción de jornada plantea: sus efectos distributivos entre sectores de distinta productividad, el papel de la negociación colectiva frente a la ley, la protección salarial durante el período de transición, el riesgo de intensificación del trabajo dentro de una jornada más corta, la capacidad de fiscalización estatal y los eventuales incentivos a la informalidad laboral. Este artículo no adopta una posición normativa sobre la reducción óptima de la jornada, sino que documenta el estado del debate legislativo brasileño y de la iniciativa pública uruguaya examinada a la fecha de redacción, dejando deliberadamente abierta la evaluación de sus efectos futuros.

## 11. Comparación crítica entre Brasil y Uruguay

La comparación entre los regímenes brasileño y uruguayo de duración del trabajo permite identificar, sin pretender establecer una jerarquía de protección entre ambos países, un conjunto de convergencias y divergencias estructurales, cada una con un origen normativo, una consecuencia jurídica y límites propios.

En cuanto a los fundamentos constitucionales, ambos países reconocen la limitación de la jornada como derecho expreso: Brasil en el artículo 7°, incisos XIII y XIV, y Uruguay en el artículo 54, dentro de un catálogo más amplio de derechos laborales. La cláusula abierta del artículo 72 de la Constitución uruguaya ofrece un fundamento adicional, aunque de construcción doctrinal antes que de reconocimiento judicial verificado, para derechos emergentes como la desconexión, mientras que en Brasil esa misma construcción depende enteramente de la articulación de principios constitucionales generales, según se desarrolló en la sección octava.

En cuanto a los límites diarios y semanales, Brasil combina un límite constitucional general de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales con regímenes legales especiales para categorías y modalidades específicas, mientras que Uruguay mantiene una estructura sectorialmente fragmentada por rama de actividad, con cuarenta y ocho horas semanales para la industria y el trabajo rural, cuarenta y cuatro para el comercio, y regímenes específicos y más recientes para el trabajo doméstico. La consecuencia jurídica de esa diferencia es doble: la fragmentación uruguaya exige, en cada caso concreto, identificar la rama de actividad aplicable, con el consiguiente

costo de litigiosidad interpretativa, mientras que la relativa uniformidad constitucional brasileña simplifica esa identificación, sin eliminar, sin embargo, las excepciones sectoriales examinadas en la sección cuarta.

En cuanto al papel de la negociación colectiva, la tradición uruguaya conserva un rol central articulado históricamente a través de los Consejos de Salarios, órganos tripartitos de composición estatal, empresarial y sindical, cuya función de fijación de condiciones de trabajo, incluida la organización del tiempo de trabajo, ha sido documentada por la doctrina especializada como un rasgo tipificante del sistema uruguayo de relaciones laborales, caracterizado además por la ausencia histórica de una regulación legal sistemática y orgánica de la negociación colectiva misma.[52]

Según una nota institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que resume los resultados de un informe técnico de la Organización Internacional del Trabajo sobre la negociación colectiva del tiempo de trabajo en Uruguay, dicho informe habría examinado veinte acuerdos de Consejos de Salarios y convenios colectivos de los sectores público y privado, concluyendo que esa negociación ha sido utilizada para regular la reducción y redistribución de la jornada, la organización de turnos y descansos, y el teletrabajo y el derecho a la desconexión, complementando el marco legal general.[53]

En Brasil, en cambio, la reforma laboral de 2017 avanzó hacia la admisión de acuerdos individuales para regímenes excepcionales como la jornada 12x36, validados por el Supremo Tribunal Federal en la ADI 5.994, lo que desplaza parcialmente hacia el trabajador individual una función de protección del tiempo que en el sistema uruguayo permanece, en mayor medida, en manos de la negociación colectiva sectorial.

En cuanto al trabajo doméstico y al trabajo rural, ambos países extendieron tardíamente la protección horaria a esos sectores históricamente desprotegidos:

[52] Jorge Rosenbaum Rímolo, "El sistema uruguayo de negociación colectiva", Derecho Laboral: Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales 52, no. 234 (2009): 301-316.

[53] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Uruguay), "OIT presentó informe sobre negociación colectiva del tiempo de trabajo en Uruguay", gub.uy, https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/oit-presento-informe-sobre-negociacion-colectiva-del-tiempo-trabajo-uruguay. Consultado el 24 de julio de 2026.

Brasil mediante la Lei Complementar nº 150 de 2015, Uruguay mediante la Ley Nº 18.065 de 2006 para el trabajo doméstico y la Ley Nº 18.441 de 2008 para el trabajo rural. La secuencia temporal difiere, pero el patrón de protección tardía respecto del régimen general es compartido, y su consecuencia jurídica común es la persistencia, hasta épocas recientes, de una desigualdad normativa entre categorías de trabajadores dentro de cada ordenamiento.

En cuanto al teletrabajo, ambos países regularon la materia en años cercanos, Brasil en 2017 y 2022, y Uruguay en 2021 y 2022, pero con soluciones técnicas distintas: Brasil mantiene el régimen general de duración del trabajo para quienes teletrabajan por jornada, excluyendo únicamente a quienes lo hacen por producción o tarea, mientras que Uruguay eliminó el límite diario de ocho horas para todo teletrabajador, conservando solamente el límite semanal y el derecho a una desconexión mínima de ocho horas continuas. El impacto de esa diferencia sobre la protección efectiva del tiempo de trabajo depende, en ambos casos, de la capacidad de fiscalización estatal y de la aplicación práctica de las normas, cuestión que excede el objeto documental de este artículo.

En cuanto al derecho expreso a la desconexión, únicamente Uruguay lo consagra de manera explícita en su legislación, y solo dentro del ámbito del teletrabajo; en Brasil, la protección se deriva por vía interpretativa de los principios constitucionales de salud, intimidad y descanso, según la doctrina examinada en la sección octava, sin que exista una norma legal general equivalente.

En cuanto a la desigualdad de género en el uso del tiempo, las encuestas oficiales de ambos países documentan un patrón convergente de sobrecarga femenina en el trabajo no remunerado, aunque con magnitudes distintas y metodológicamente no comparables entre sí: 9,6 horas semanales adicionales sobre el total de la población en Brasil y catorce horas semanales adicionales en Uruguay.

Finalmente, en cuanto a las enseñanzas recíprocas que pueden extraerse sin trasplantar mecánicamente instituciones de un ordenamiento a otro, la experiencia uruguaya del reconocimiento legislativo expreso de la desconexión, aunque limitado al teletrabajo, ofrece un modelo normativo que el derecho brasileño podría considerar para colmar su laguna legal específica en esa materia, mientras que la relativa unificación brasileña del límite horario general, sin la fragmentación sectorial uruguaya

entre industria y comercio, ofrece a su vez un modelo de simplificación normativa que facilita la fiscalización y reduce la incertidumbre interpretativa, sin que ello permita afirmar la superioridad global de uno u otro sistema.

## 12. Conclusiones

La comparación realizada permite responder al problema de investigación planteado en la introducción: la limitación jurídica de la jornada, tanto en Brasil como en Uruguay, no puede ser comprendida únicamente como una norma de salud ocupacional. Los propios textos constitucionales de ambos países vinculan esa limitación a un conjunto más amplio de bienes jurídicos que incluyen el descanso, la higiene física y moral, la distribución del trabajo y, en el caso uruguayo, la protección de la personalidad humana en sentido amplio.

La hipótesis central de este artículo, según la cual la limitación de la jornada constituye un derecho social articulado en tres dimensiones —la protección de la salud, la distribución social del trabajo remunerado y no remunerado, y la autonomía temporal del trabajador-, encuentra respaldo en la evidencia examinada. Esas tres dimensiones son analíticamente distintas: la primera responde a una lógica preventiva de riesgos biológicos y psicosociales, documentada por las estimaciones conjuntas de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo; la segunda responde a una lógica de justicia de género, documentada por las encuestas oficiales de uso del tiempo de ambos países y por la literatura especializada; y la tercera responde a una lógica de limitación del poder de disposición del empleador sobre el tiempo del trabajador, articulada de manera distinta en cada uno de los regímenes examinados.

De esa estructura tridimensional se derivan consecuencias interpretativas concretas para el derecho del trabajo comparado. En primer lugar, las normas sobre jornada no deben interpretarse únicamente como reglas de contenido salarial: el pago de horas extraordinarias, por elevado que sea su recargo, no sustituye la función limitadora que cumple el máximo legal de horas, como se demostró en la sección tercera respecto del régimen uruguayo de horas extras. En segundo lugar, la previsibilidad de los horarios integra la protección jurídica del tiempo de trabajo con independencia del

cumplimiento formal de los máximos legales. En tercer lugar, el derecho a la desconexión, allí donde existe como norma legal expresa, opera como un límite específico a la disponibilidad empresarial que no se confunde con la mera ausencia de obligación contractual de responder comunicaciones; allí donde no existe esa norma expresa, como ocurre en Brasil fuera del ámbito específico de cada decisión judicial, su reconocimiento depende de una reconstrucción interpretativa a partir de principios constitucionales generales, y no de un derecho positivo consolidado.

En cuarto lugar, la sustitución de mecanismos colectivos de protección del tiempo por mecanismos de negociación individual, examinada en el caso brasileño de la jornada 12x36, debe evaluarse considerando la desigualdad estructural de poder de negociación entre empleador y trabajador individual, y no asumiendo que el carácter escrito y formalmente voluntario del acuerdo garantiza, por sí solo, la protección efectiva del tiempo de vida del trabajador. En quinto lugar, la reducción de la jornada remunerada no garantiza, por sí sola, una redistribución igualitaria del trabajo de cuidados entre mujeres y hombres, como lo confirma la persistencia de brechas de tiempo no remunerado en ambos países pese a la existencia de límites legales de jornada vigentes desde hace décadas, y como lo advierte la literatura especializada en uso del tiempo consultada en la sección novena.

La quinta consecuencia tiene un alcance teórico que conviene explicitar. La limitación de la jornada actúa sobre la relación bilateral entre empleador y empleado y restringe la apropiación patronal del tiempo del trabajador. No determina, en cambio, el modo en que el tiempo liberado del trabajo remunerado se distribuye en la sociedad y dentro de los hogares. Liberar tiempo remunerado y redistribuir socialmente el tiempo son operaciones distintas. La reducción de la jornada puede devolver horas al trabajador, pero no decide quién utilizará esas horas para el descanso, la participación social, la vida familiar o la realización de trabajo doméstico y de cuidado. Las encuestas examinadas en la sección novena registran, con magnitudes no comparables entre sí, 9,6 horas semanales adicionales de quehaceres domésticos y cuidado a cargo de las mujeres en Brasil y catorce horas semanales adicionales de trabajo no remunerado a cargo de las mujeres en Uruguay, en ordenamientos que limitan la jornada desde hace décadas. Bajo una división sexual del trabajo que, en la formulación de Hirata y Kergoat, resulta de relaciones sociales y no de un dato natural,

la reducción de la jornada remunerada puede coexistir con la persistencia de jornadas extensas de trabajo no remunerado concentradas en las mujeres.

De ello se sigue una consecuencia para la teoría del derecho del trabajo. En la medida en que la protección jurídica del tiempo se construyó a partir del contrato de trabajo y del conflicto entre trabajadores y empleadores por la duración de la jornada, tiende a presuponer que el tiempo sustraído al empleador queda a disposición de quien trabaja. Una parte de ese tiempo, sin embargo, se destina a la reproducción cotidiana de la vida, a un trabajo que la literatura uruguaya sistematizada por Rosario Aguirre considera tan relevante para el bienestar social como el remunerado y cuya distribución depende de relaciones sociales que el contrato de trabajo no regula. La protección jurídica del derecho al tiempo no puede pensarse, por ello, exclusivamente a partir de la relación entre empleado y empleador. La limitación de la jornada remunerada es condición necesaria de la autonomía temporal frente al poder de disposición del empleador, pero es insuficiente para producir igualdad temporal, porque esta depende también de la distribución social del trabajo no remunerado. Una concepción multidimensional del tiempo como derecho social debe incorporar el trabajo de cuidado como elemento constitutivo del análisis. Esta conclusión no desplaza el objeto del artículo hacia las políticas públicas de cuidado. Indica que la segunda dimensión del derecho al tiempo, la distribución social del trabajo remunerado y no remunerado, no puede realizarse únicamente mediante normas sobre la duración de la jornada.

El examen del derecho a la desconexión conduce a una conclusión del mismo tipo respecto de la tercera dimensión. La autogestión individual del horario, adoptada por la ley uruguaya de teletrabajo y admitida en Brasil mediante acuerdo individual sobre horarios y medios de comunicación, no se identifica automáticamente con autonomía efectiva, porque la desigualdad que atraviesa la relación de empleo persiste cuando la administración del tiempo se transfiere al trabajador. La fragilidad normativa de la desconexión constituye uno de los factores que dificultan su consolidación, ya que un derecho reconstruido a partir de principios generales, doctrina y decisiones judiciales no uniformes ofrece menos certeza sobre su contenido, sobre los deberes del empleador y sobre los medios para exigirlo. Uruguay y Brasil presentan formas distintas de esa incompletitud, de alcance en el primer caso

y de fuente en el segundo. La negociación colectiva puede funcionar como mecanismo de objetivación de los límites a la disponibilidad digital, al convertir en reglas comunes lo que de otro modo dependería de la resistencia individual, aunque su eficacia está condicionada por la representatividad sindical, la cobertura de los instrumentos y la capacidad de fiscalización.

La protección jurídica del tiempo depende, en consecuencia, de cuatro condiciones simultáneas: límites al poder empresarial de disposición sobre el tiempo del trabajador, mecanismos institucionales y colectivos capaces de volver efectivos esos límites, una densidad normativa suficiente para reducir la distancia entre el reconocimiento abstracto y la exigibilidad concreta, y la consideración de la distribución social del trabajo no remunerado y de cuidado. La ausencia de cualquiera de ellas puede convertir un derecho formalmente reconocido en una garantía de baja efectividad. En ambos ordenamientos, el tiempo sigue siendo objeto de disputa entre el trabajo remunerado y el tiempo disponible para la vida, entre la autonomía formal y el poder económico, entre la protección individual y la construcción colectiva, y entre el tiempo liberado del mercado y el trabajo de cuidado. La sistematización propuesta en este artículo permite localizar esas tensiones en el interior de las normas que pretenden regularlas.

La comparación entre Brasil y Uruguay confirma, además, que esos ordenamientos desarrollaron trayectorias históricas y normativas parcialmente diferentes, sin que ninguna de ellas pueda calificarse, en abstracto, como uniformemente más protectora. Uruguay y Brasil desarrollaron patrones distintos de incorporación de las normas internacionales: Uruguay ratificó tempranamente los Convenios núm. 1 y 30 sobre horas de trabajo, mientras que Brasil constitucionalizó internamente su límite general sin ratificarlos; ambos países, sin embargo, ratificaron instrumentos relativos al descanso semanal. Brasil combinó, además, un límite constitucional general con regímenes legales especiales, mientras que Uruguay mantuvo una estructura fragmentada por rama de actividad; Uruguay reconoció legislativamente, aunque de forma limitada al teletrabajo, el derecho a la desconexión, mientras que en Brasil ese derecho depende de una reconstrucción doctrinal a partir de principios constitucionales generales.

Entre las limitaciones de esta investigación debe señalarse, en primer término, la imposibilidad de confirmar directamente, mediante consulta al sitio oficial del Parlamento del Uruguay, el número de carpeta y el estado procesal exacto de la iniciativa de reducción de jornada atribuida al senador Daniel Caggiani, razón por la cual este artículo la trató como una iniciativa pública documentada por fuentes periodísticas, y no como un proyecto legislativo en trámite parlamentario confirmado. En segundo término, tampoco fue posible localizar decisiones judiciales específicas y confrontables sobre el derecho a la desconexión fuera del ámbito legal expreso examinado en la sección octava, tanto para Uruguay como, con alcance general, para Brasil, por lo que las afirmaciones correspondientes se formularon como reconstrucción interpretativa y no como derecho jurisprudencial consolidado.

La contribución de este artículo reside en haber sistematizado, bajo la categoría del tiempo de trabajo como derecho social, elementos normativos y empíricos que la doctrina laboral suele tratar de manera fragmentada entre distintas ramas del derecho del trabajo, y en haber sometido esa sistematización a una comparación jurídica contextualizada entre dos ordenamientos latinoamericanos que comparten fronteras, historia regional y tradición jurídica romano-germánica, pero que desarrollaron soluciones normativas parcialmente distintas para un mismo problema social, con apoyo en fuentes normativas primarias verificadas directamente y en literatura académica revisada por pares.

Finalmente, corresponde señalar que este artículo deja deliberadamente abierta una tensión que no pretende resolver: la sustitución, tanto en el régimen brasileño de la jornada 12x36 como en el régimen uruguayo de teletrabajo, de mecanismos colectivos de protección del tiempo por mecanismos de negociación individual o de autogestión del propio horario por parte del trabajador. Esa sustitución, presentada habitualmente como una ampliación de la autonomía individual, puede encerrar también un traslado de responsabilidades desde el empleador hacia el trabajador, cuyas consecuencias de largo plazo sobre la protección efectiva del derecho al tiempo aún no han sido suficientemente exploradas por la doctrina comparada, y que este artículo señala como una agenda pendiente para la investigación futura.

**Bibliografía**

AGUIRRE, R. (Ed.). (2009). *Las bases invisibles del bienestar social: el trabajo no remunerado en Uruguay*. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

AGUIRRE, R., y FERRARI, F. (2014). *Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe: caminos recorridos y desafíos hacia el futuro* (Serie Asuntos de Género). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

BARBAGELATA, H.-H. (2002). *Derecho del Trabajo* (3.ª ed., Tomo I, Vol. 1). Fundación de Cultura Universitaria.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (2023). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Outras Formas de Trabalho 2022*. IBGE.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (Uruguay) e INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2023). *Encuesta de Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado 2021-2022*.

PINHEIRO, L., LIRA, F., REZENDE, M., y FONTOURA, N. (2022). *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da Pnad contínua* (Texto para Discussão n.º 2528). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

ROSENBAUM RÍMOLO, J. (2009). El sistema uruguayo de negociación colectiva. *Derecho Laboral: Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales, 52*(234), 301-316.

SCALZILLI, R. (2020, julio). O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, edição especial, t. II*, 643-664.

SOUTO MAIOR, J. L. (2003). Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, (23), 296-313.

**Recursos electrónicos**

COIMBRA, R. (2016). Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil. *e-Pública, 3*(1), 184-206. https://e-publica.pt/article/34497-fundamentos-e-evolucao-da-limitacao-constitucional-da-duracao-do-tempo-de-trabalho-no-brasil

DESCATHA, A., SEMBAJWE, G., PEGA, F., UJITA, Y., BAER, M., BOCCUNI, F., DI TECCO, C., DURET, C., EVANOFF, B. A., GAGLIARDI, D., GODDERIS, L., KANG, S.-K., KIM, B. J., LI, J., MAGNUSSON HANSON, L. L., MARINACCIO, A., OZGULER, A., PACHITO, D., PELL, J., . . . IAVICOLI, S. (2020). The effect of exposure to long working hours on stroke: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury. *Environment International, 142*, 105746. https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.105746

EL OBSERVADOR (Montevideo). (2023, 12 de junio). *MPP promueve proyecto de ley para generalizar la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales*. El Observador. https://www.elobservador.com.uy/nota/frente-amplio-presento-proyecto-de-ley-para-generalizar-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-2023612164711

GARMENDIA ARIGÓN, M. (2023). La regulación del teletrabajo (ley n° 19978, de 20 de agosto de 2021 y dec. n° 86/022, de 17 de marzo de 2022). *Revista de la Facultad de Derecho*, (55), e20235501. https://doi.org/10.22187/rfd2023n55a1

HIRATA, H., y KERGOAT, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa, 37*(132), 595-609. https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (Uruguay). (s. f.). *Convenios internacionales*. gub.uy. https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/convenios-internacionales-0

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (Uruguay). (s. f.). *OIT presentó informe sobre negociación colectiva del tiempo de trabajo en Uruguay*. gub.uy. https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-

social/comunicacion/noticias/oit-presento-informe-sobre-negociacion-colectiva-del-tiempo-trabajo-uruguay

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2012, 14 de junio). *One year on, Uruguay is first to ratify ILO Domestic Work Convention*. ilo.org. https://www.ilo.org/resource/news/one-year-uruguay-first-ratify-ilo-domestic-work-convention

PEGA, F., NÁFRÁDI, B., MOMEN, N. C., UJITA, Y., STREICHER, K. N., PRÜSS-ÜSTÜN, A. M., DESCATHA, A., DRISCOLL, T., FISCHER, F. M., GODDERIS, L., KIIVER, H. M., LI, J., MAGNUSSON HANSON, L. L., RUGULIES, R., SØRENSEN, K., y WOODRUFF, T. J. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury. *Environment International, 154*, 106595. https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). (s. f.). *Normas internacionais estabelecem padrões mínimos para o trabalho decente*. tst.jus.br. https://www.tst.jus.br/en/-/conven%C3%A7%C3%B5es-da-oit-estabelecem-padr%C3%B5es-m%C3%ADnimos-para-o-trabalho-decente

**Cómo citar:** Gomes, E. C. (2026). El tiempo de trabajo como derecho social: Brasil y Uruguay. *Revista Jurídica del Trabajo*, 7(19), 87-126.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.