



Organización
Internacional
del Trabajo

► Seminario Ordenación del Tiempo de Trabajo en un Mundo en Transformación

Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina

Fabio Bertranou, OIT Cono Sur
Montevideo
22 de agosto de 2022



Organización
Internacional
del Trabajo

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



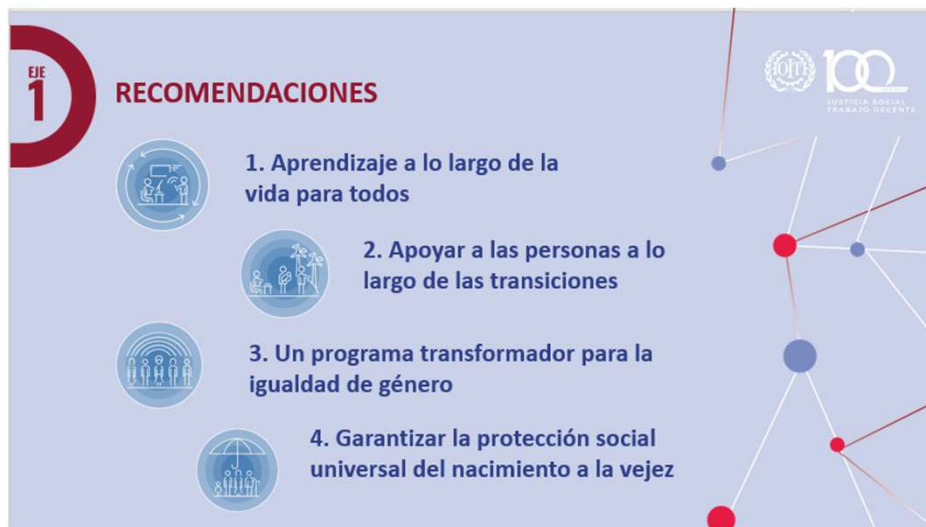
JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE

Trabajar para un futuro más prometedor

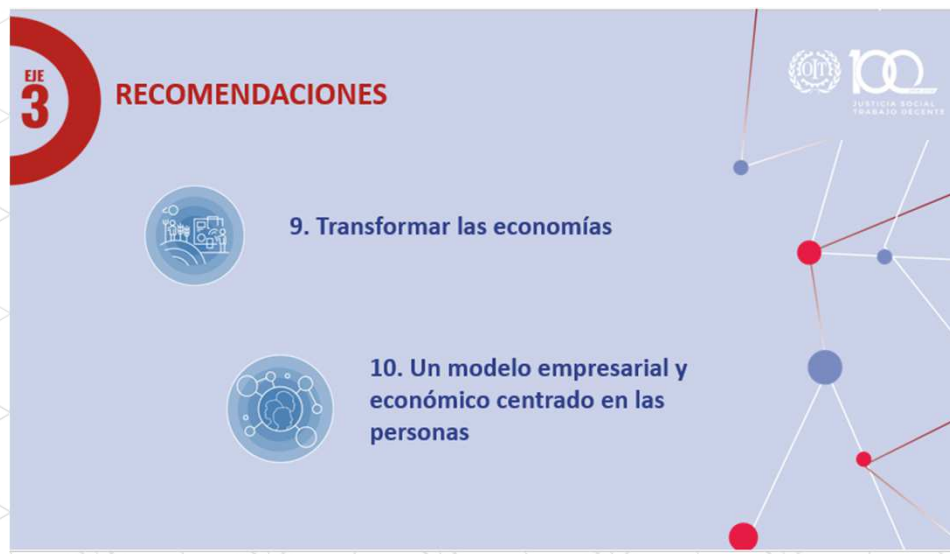
ilo.org/futuroprometedor



AUMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS

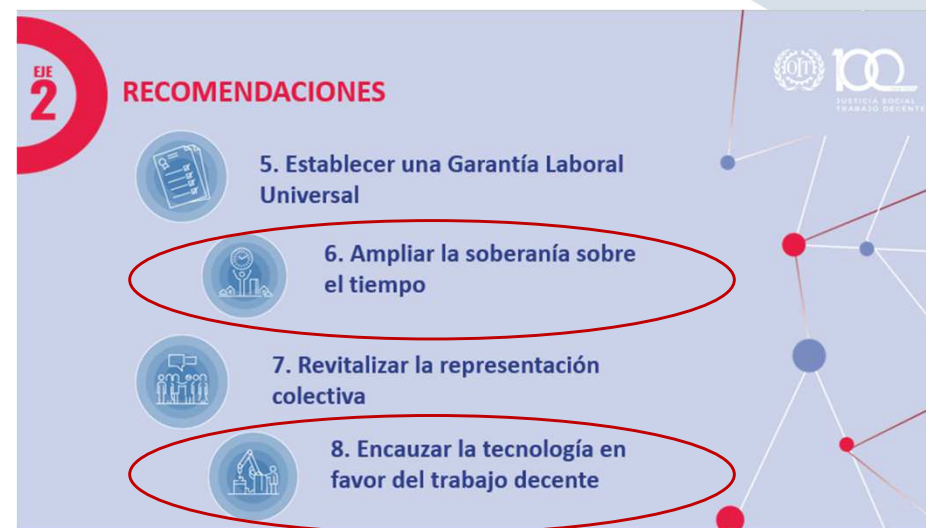


AUMENTAR LA INVERSIÓN EN TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE



Organización
Internacional
del Trabajo

AUMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS INSTITUCIONES DEL TRABAJO



Ampliar la soberanía sobre el tiempo

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

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

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

Encauzar la tecnología en favor del trabajo decente

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

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

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



Organización
Internacional
del Trabajo

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

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

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



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

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

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

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

► Parámetros internacionales y legales



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



Países de la región que modificaron su jornada



Organización
Internacional
del Trabajo

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

► Evolución de las horas efectivas trabajadas entre 2005 y 2016



Organización
Internacional
del Trabajo

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



Peso de las jornadas excesivas e insuficientes



Organización
Internacional
del Trabajo

- Los promedios esconden situaciones extremas, como las jornadas excesivas (más de 48 horas) y jornadas insuficientes (menos de 35 horas).
- Se ha observado que entre quienes trabajan horas excesivas predominan los hombres, mientras que en las horas insuficientes predominan las mujeres.
- En general, se observa una caída en el porcentaje de trabajadores con jornadas mayores a 48 horas, independientemente de la categoría ocupacional, lo que sería positivo.
- En paralelo, hay un leve incremento en el porcentaje de trabajadores con horas insuficientes, con excepción del empleo público. Hubo un fuerte aumento de las trabajadoras domésticas de trabajan menos de 35 horas (pasan de 36 % a 46 %).



Diferencias de jornada según categoría y sexo



Organización
Internacional
del Trabajo

- Entre asalariados públicos y privados, 2/3 se desempeñan en jornada completa (de 35 a 48 horas).
- En el empleo público, 1/3 de las mujeres trabajan menos de 35 horas.
- Empleo por cuenta propia tiene una distribución diferente. Los hombres tienen una distribución normal, pero con mayor porcentaje en los extremos, mientras que las mujeres se concentran en jornada reducida (57 % en 2016).
- El trabajo doméstico es una categoría ocupacional eminentemente femenina.



Organización
Internacional
del Trabajo

Duración de jornada y su organización

- Si bien la jornada de 8 horas al día durante 5 o 6 días a la semana es la referencia general, siempre han habido jornadas diversas por motivos de seguridad (ejemplo transporte), distancia (faenas mineras), u otras razones específicas a ciertas actividades.
- Más recientemente las empresas muestran interés en ajustar su dotación de personal a las fluctuaciones del ciclo productivo.
- Desde los trabajadores, hay un creciente interés en conciliar mejor las demandas del trabajo con las de su vida personal.
- El desafío está en desarrollar soluciones que sean beneficiosas tanto para las empresas como para los trabajadores y que tenga suficientes resguardos para cada una de las partes.



Cuestiones emergentes: el caso del teletrabajo



Organización
Internacional
del Trabajo

- En general, los teletrabajadores tienen mayor autonomía para organizar su jornada laboral y se los evalúa principalmente por sus resultados.
 - También se observa que quienes teletrabajan realizan jornadas un poco más largas que la habitual. Los límites se desdibujan, lo que lleva a la necesidad de establecer un período de desconexión.
 - Legislaciones recientes sobre teletrabajo establecen algunas pautas sobre la organización del tiempo de trabajo e incluyen el derecho a la desconexión, aunque con matices diferentes.
 - Existe una dificultad para verificar el tiempo efectivo trabajado sin invadir espacios privados del trabajador.
-



Reflexiones finales



Organización
Internacional
del Trabajo

- A pesar de importantes avances, en América Latina aún hay varios países donde se trabajan horas excesivas, mayormente entre los hombres.
- Por otro lado, hay un porcentaje importante de trabajadores que realizan jornadas insuficientes, principalmente mujeres.
- Hay que tener presente que la regulación aplica solo a los asalariados privados y que algunos arreglos surgidos con el desarrollo tecnológico plantean nuevos desafíos a la jornada.
- En materia de organización del tiempo de trabajo, el principal desafío es conciliar las necesidades de las empresas de incorporar cierta flexibilidad que contemple sus ciclos productivos y la expectativa de los trabajadores de que mejore su calidad de vida. Estos arreglos deben respetar las limitaciones a la jornada máxima diaria y semanal, cumpliendo con los descansos mínimos y sin precarizar las relaciones laborales.



Organización
Internacional
del Trabajo

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

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

Santiago de Chile

