

Working Time Around the World: Principales hallazgos e implicaciones para las políticas

*Working Time Around the World*¹ (El tiempo de trabajo en el mundo) examina temas globales del tiempo de trabajo, incluyendo leyes y políticas nacionales sobre el tiempo de trabajo, las tendencias de las horas de trabajo, características específicas de los diferentes sectores económicos y de las diferentes profesiones, así como también las implicaciones que tienen las políticas sobre el tiempo de trabajo. Este informe se concentrará principalmente en los países en desarrollo y en los países en transición.

Principales hallazgos

Durante las últimas cinco décadas, a pesar de las substanciales diferencias regionales y del proceso desigual para reducir de las horas de la semana legal de trabajo, ha habido un cambio global hacia un límite de 40 horas. La carrera “hacia el fondo” de las normas legales sobre el tiempo de trabajo no es visible pero la influencia real de estas normas varía considerablemente y continua siendo limitada en varios países.

En el sector de la manufactura las horas de trabajo semanales se han mantenido relativamente estables en varios países durante la última década. No hay indicios de que los países en desarrollo estén “alcanzando” a los países industrializados y las brechas entre estos países son considerables. En el sector de servicios las horas de trabajo tienden a ser más variadas, particularmente en ciertas industrias de servicios, como en el comercio al por mayor y al por menor, hoteles y restaurantes, transporte y almacenamiento, y comunicaciones. El trabajo en estas industrias incluye el trabajo por turnos, y el trabajo en la noche o en fines de semana. Sin embargo, estas cifras disfrazan la realidad de la diversidad de la distribución de horas de trabajo: algunos trabajadores trabajan horas muy largas, mientras que otros trabajan horas cortas, esto se debe con frecuencia al subempleo. **En total, un 22.0 por ciento de la fuerza de trabajo en el mundo, o 614.2 millones de trabajadores aproximadamente, trabajan más de 48 horas semanales.**

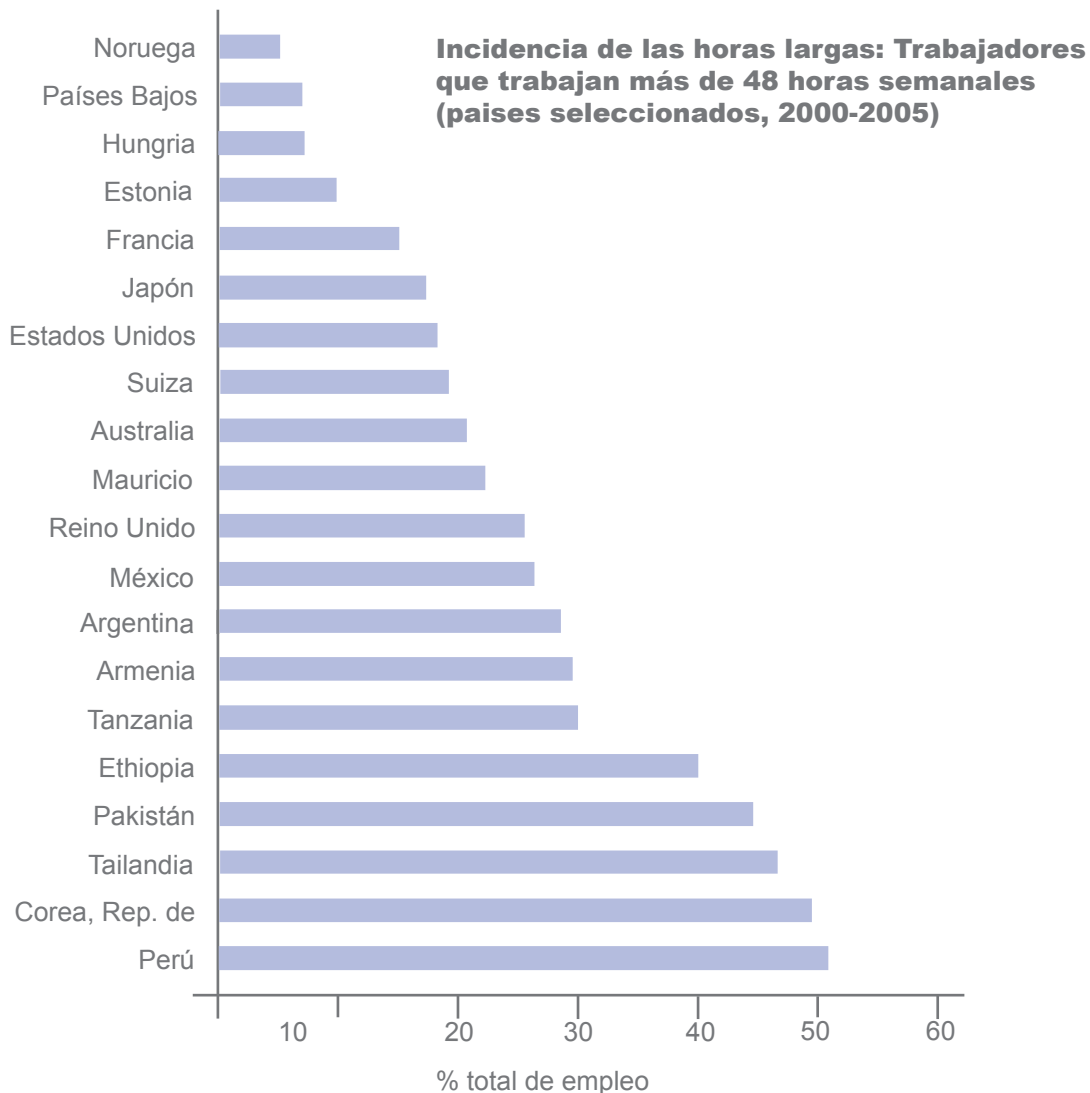
El género y la edad parecen ser factores importantes para determinar el tiempo de trabajo. A pesar del aumento de la participación de la mujer en el trabajo remunerado, existe una clara “brecha de género” en cuanto a las horas de trabajo en el mundo entero: los hombres tienden a horas de trabajo largas, mientras que las horas más cortas son generalmente para la mujer. El tiempo que la mujer dedica al hogar y a las responsabilidades domésticas restringe su disponibilidad para el trabajo remunerado. La edad es un factor menos influyente, sin embargo no deja de ser importante para determinar las horas de trabajo. Los jóvenes y las personas en edad de jubilarse trabajan horas más cortas que los trabajadores en edad ideal, esto refleja con frecuencia, las insuficientes oportunidades de trabajo para los grupos mencionados anteriormente. Las horas de trabajo para el grupo de edad avanzada (65 años o más) son substancialmente reducidas.

En todas las regiones del mundo en desarrollo, el trabajo informal provee por lo menos la mitad del empleo, del cual las tres quintas partes consisten en un trabajo por cuenta propia. Mientras que una gran parte de los trabajadores por cuenta propia en los países industrializados trabajan horas muy largas, un factor común entre los trabajadores por cuenta propia en los países en desarrollo trabajan horas largas u horas cortas (menos de 35 horas por semana).

¹ Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective* (Londres y Ginebra, Routledge y OIT).

Como se mencionó antes, el género es también una variante clave que afecta las horas de trabajo por cuenta propia en los países en desarrollo. Mientras que los hombres trabajadores por cuenta propia trabajan horas muy largas o muy cortas, debido sobre todo al subempleo, las horas cortas son comúnmente para las mujeres que trabajan por cuenta propia. Las mujeres usan el trabajo por cuenta propia para lograr el trabajo a tiempo parcial o de menos horas, lo que no es posible lograr en la economía formal. Esto les permite ganar algo de dinero mientras cumplen con sus responsabilidades familiares.

Intentos de reducir las horas en estos países han sido socavados por varias razones. Por ejemplo, los trabajadores necesitan trabajar horas más largas para asegurar ganancias adecuadas, y los empleadores usan con frecuencia las horas extraordinarias en un intento de aumentar la productividad, en lugar de aplicar enfoques alternativos. La promoción de las políticas de flexibilidad del tiempo de trabajo es usualmente una alternativa a las largas horas de trabajo (que además mejora la calidad de la vida laboral), sin embargo estas medidas de flexibilidad así como el trabajo a tiempo parcial, no se usan mucho en la práctica ya que reduce los ingresos de los hogares en un contexto de sueldos horarios bajos. Generalmente, las leyes y políticas sobre el tiempo de trabajo tienen una influencia limitada en las horas de trabajo de las economías en desarrollo, especialmente en términos del máximo de horas semanales, pago de horas extras, excepciones y exenciones, y de empleo informal.



Implicaciones en las políticas de los países en desarrollo y en transición

El marco legal desarrollado para el tiempo de trabajo en los países industrializados (Messenger, ed, 2004) propone que los acuerdos de tiempo de trabajo decente deben satisfacer cinco criterios interrelacionados: deben favorecer la salud y la seguridad, ser compatibles con la familia, promover la igualdad de géneros, reforzar la productividad, y facilitar la elección e influencia del trabajador en sus horas de trabajo. El informe *Working Time Around the World* aplica y adapta este marco para los países en desarrollo y para los países en transición, tomando en cuenta sus diferentes realidades.

Tiempo de trabajo saludable

Preservar la salud del trabajador y su seguridad en el lugar de trabajo es un objetivo básico de las políticas sobre el tiempo de trabajo, especialmente de aquellas que buscan disuadir a empleadores y trabajadores de la utilización de las horas largas de trabajo. Las leyes y normas que establecen límites de las horas de trabajo, como el límite de 48 horas en el Convenio sobre las Horas de Trabajo, 1919 (No. 1) y 1930 (No. 30), y el límite de 40 horas en el Convenio de la Semana de Cuarenta Horas, 1935 (No. 47), son una condición mínima necesaria para restringir las horas de trabajo excesivamente largas. Por lo general, los límites legales solos no son suficientes para lograr este objetivo, se necesita también que haya un mecanismo efectivo para su aplicación, como la inspección del trabajo, así como también una conformidad con las “normas” establecidas en las empresas. La influencia de los salarios en las horas de trabajo juega un rol importante para socavar los límites estatutarios de las horas laborables, ya que las horas largas de trabajo y las horas extraordinarias se utilizan con frecuencia para compensar los bajos salarios de los trabajadores en las economías en desarrollo y en transición. Prestar atención a las políticas salariales, y en particular a los salarios mínimos, puede contribuir significativamente para romper el círculo vicioso de los salarios bajos y las largas horas de trabajo.

El tiempo de trabajo compatible con la familia

En todos los países, sin importar su nivel de desarrollo, la conjugación del trabajo y de la vida familiar debe ser uno de los temas importantes dentro de las políticas económicas y sociales. Conservar suficiente tiempo para combinar el trabajo remunerado con la familia y las obligaciones domésticas, tales como el cuidado infantil y de personas de edad avanzada, debe ser un elemento integral de estas políticas. Es evidente que el tiempo para ocuparse de obligaciones familiares es cada vez más significativo, ya que un mayor número de hogares dedican este tiempo al cuidado infantil, de personas de edad avanzada y de familiares con VIH/SIDA. La amplia gama de políticas desarrolladas para ayudar a la reconciliación entre el trabajo y la familia, como el tiempo flexible, el permiso urgente por motivos familiares, y el trabajo a tiempo parcial; se pueden llevar y adaptar a las circunstancias nacionales. Al mismo tiempo, cada vez más países menos desarrollados necesitan medidas diferentes a las del mundo industrializado. Estas medidas aseguran el acceso al transporte, abastecimiento de agua, inversión en tecnologías que reduzcan el trabajo. Además, se puede conjugar las políticas y estrategias del tiempo de trabajo que apuntan a formalizar la economía informal, para beneficiar y reconocer la característica del trabajo informal que las mujeres privilegian: la flexibilidad de combinar el trabajo remunerado con el trabajo fuera del mercado laboral formal.

La igualdad de géneros a través del tiempo de trabajo

Las medidas para la reconciliación del trabajo y la familia deben diseñarse considerando su impacto en el tema de la igualdad de géneros, tomando en cuenta la desproporcionada responsabilidad que tiene la mujer en las obligaciones domésticas, y evitando el supuesto de que estas tareas son exclusivas de la mujer. En esta consideración, la promoción del trabajo a tiempo parcial como medida de conciliación trabajo-familia es un tema importante. En el sector formal de las economías en desarrollo, el trabajo a tiempo parcial es aún relativamente inexistente, sobre todo debido a bajos niveles salariales que lo hacen imposible.



La experiencia de los países industrializados sugiere que esta consideración del trabajo a tiempo parcial por sí sola no es suficiente; y que además existe una necesidad de acceder a posiciones de calidad a tiempo parcial en todos los sectores, y para una leve transición entre horas de trabajo más cortas y más largas. Las medidas que solían utilizarse para lograr estos objetivos deben ser adaptadas por las instituciones y tradiciones locales, pero pueden ser alimentadas por los principios y medidas que se encuentran en el Convenio de la OIT sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, 1994 (No. 175). Más allá de esto, se necesitan iniciativas para promover la igualdad de género en la contratación, salarios y beneficios y desarrollo profesional.

Tiempo de trabajo productivo

Los límites estatutarios de las horas de trabajo pueden reducir las horas excesivas (que tienden a ser perjudiciales para la salud y nada productivas), y así contribuir hacia una mayor productividad. Los límites horarios razonables ayudan a conservar la buena salud del trabajador así como también su capacidad de producir. Esta reducción funciona también como un incentivo para que las firmas modernicen sus acuerdos de tiempo de trabajo, y para que inviertan en mejorar su tecnología y en formar constantemente a sus trabajadores. Puesto que los problemas de las largas horas de trabajo y los salarios bajos están generalmente relacionados, si se hacen esfuerzos para reducir las horas de trabajo sin tomar en cuenta el aspecto salarial, se puede caer fácilmente en una evasión legal o que a su vez los trabajadores tengan varios empleos al mismo tiempo. Por lo tanto, es necesario motivar y asistir a las empresas para que mejoren su productividad. Este aumento de productividad debe ir de la mano con la reducción de las horas de trabajo y con el aumento de los salarios por hora. Las medidas para ayudar a las empresas a mejorar su productividad por hora incluyen la formación para directores y trabajadores, en el lugar de trabajo, sobre cómo mejorar la planificación y el manejo del tiempo de trabajo, y de las cargas de trabajo.

Elección e influencia en el tiempo de trabajo

Las reducciones en las horas de trabajo pueden jugar un papel importante en promover la influencia de los trabajadores en sus horarios de trabajo, ya que les da mayor oportunidad de elegir la manera de distribuir su tiempo. Las medidas para que el trabajo sea compatible con la familia también permiten a los trabajadores dedicar más tiempo a su familia y que los trabajos en la economía formal sean una opción para la mujer. Las medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo necesitan ser modeladas para equilibrar flexibilidad y protección a través de medios como máximos absolutos en las horas trabajadas por semana, periodos irregulares de trabajo avisados con anticipación, y de medidas hacia la influencia individual, como el derecho a no trabajar en días tradicionales de descanso. Algunas medidas de elección individual ya se aplican en ciertos países en desarrollo, aunque solamente sea en pocos países y pocas empresas. La vasta mayoría de los gobiernos y empresas podrían introducir técnicas de elección individual, como: derechos del trabajador a ser notificado con anticipación cuando se necesite horas extraordinarias de su parte; a elegir cuando trabajar o no las horas extraordinarias (“horas extraordinarias voluntarias”); a ser consultado sobre las horas de entrada y de salida, e incluso sobre los esquemas de tiempo flexible.

Conclusión

Para lograr políticas apropiadas sobre el tiempo de trabajo se debe tener en cuenta las necesidades y las circunstancias del país en el que se van a implementar, incluyendo el nivel de desarrollo, las relaciones industriales y sistemas legales, y las tradiciones culturales y sociales. Uno de los temas comunes es la interacción entre los salarios y el tiempo de trabajo, que es esencial para reducir las horas de trabajo, y que se debe tratar en conjunto si se quiere que las políticas hacia horas de trabajo decente sean efectivas. Además, es claro que se necesita una normativa ampliamente apoyada y observada como marco legal básico dentro del que se regularan las horas de trabajo en las economías en desarrollo y en transición, en lugar de un enfoque desregulador de las horas de trabajo. Finalmente, hay una gran necesidad de diálogo social para que las necesidades y las preferencias de los trabajadores sean escuchadas y puestas en práctica; para aumentar la productividad de las empresas; y para permitir a los trabajadores y empleadores trabajar juntos para lograr compañías y economías de gran capacidad y alta calidad.