

RESUMEN EJECUTIVO

Dueños del reloj.

Aportes para una ampliación de la soberanía del tiempo de trabajo en Argentina

Autores: Matías Maito, Ignacio Garay y Lila Schachtel

La disputa por la organización del tiempo expresa un conflicto sobre quién gobierna el proceso de trabajo, bajo qué criterios se lo estructura y cómo se distribuye el riesgo económico que conlleva toda actividad productiva.

La jornada tradicional o estándar, rígidamente delimitada, usualmente de 8 horas, surgió como un mecanismo de protección de los trabajadores frente a los tiempos de trabajo excesivamente prolongados de los inicios de la industrialización.

En la actualidad sigue cumpliendo una función similar frente a las modalidades más recientes de organización flexible como los contratos de cero horas o los bancos de horas. Los cuales someten a los trabajadores a cambios frecuentes y muchas veces imprevisibles en sus cronogramas laborales, con momentos de sobrecarga de trabajo y otros de ausencia de tareas, con la obligación de trabajar eventualmente durante los días de descanso y de descansar durante los días hábiles. Y que además asocian más directamente sus salarios al desempeño de las empresas.

A pesar de eso, la jornada tradicional perdió atractivo entre muchos trabajadores, que aspiran a tener mayores capacidades para organizar sus tiempos, más autonomía para decidir cuándo trabajar y cómo conciliar la actividad laboral con sus vidas personales. El problema es que, al menos en muchos casos, el precio para alcanzar ese anhelo es la exclusión de los derechos laborales porque esa libertad parece ser incompatible con un trabajo bajo relación de dependencia y al amparo de las normas de protección del trabajo.

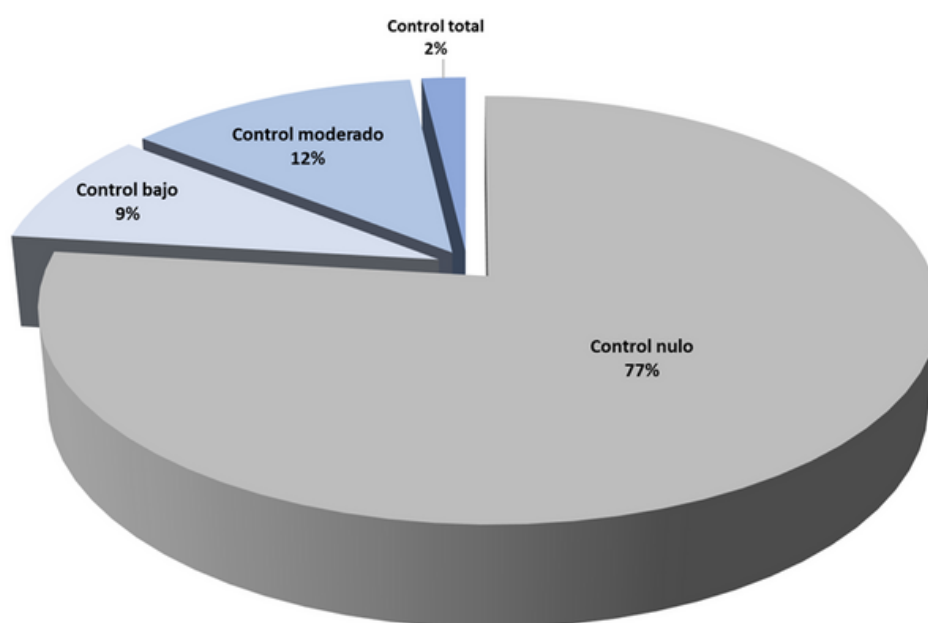
Esta incompatibilidad puede ser superada. El concepto de “soberanía del tiempo” introduce la posibilidad de que los trabajadores incidan en la organización de los tiempos de trabajo como parte del repertorio de derechos. En esa dirección, la jornada pierde rigidez pero adaptándose a las necesidades de los trabajadores.

Ese fue el llamado que hizo la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT en el informe “Trabajar para un futuro más prometedor” del año 2019, cuando planteó: “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 difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado”.[1]

Por esa vía avanzaron países como Reino Unido, Australia, España, Finlandia, Brasil, Chile, Colombia, entre otros, que incorporaron herramientas regulatorias para que los trabajadores dispongan de mayor control de sus horarios.

En Argentina el 23% de los trabajadores formales del sector privado cuenta con cierto nivel de control sobre sus horarios. En ese universo se distinguen aquellos con control bajo (9% del total), que tienen la posibilidad de elegir entre distintos horarios fijos que define la empresa; quienes tienen control moderado (12%), que pueden adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites; y quienes poseen control total (2%), dado que determinan enteramente su jornada.

Asalariados registrados del sector privado según
nivel de control de los horarios de trabajo por parte del trabajador



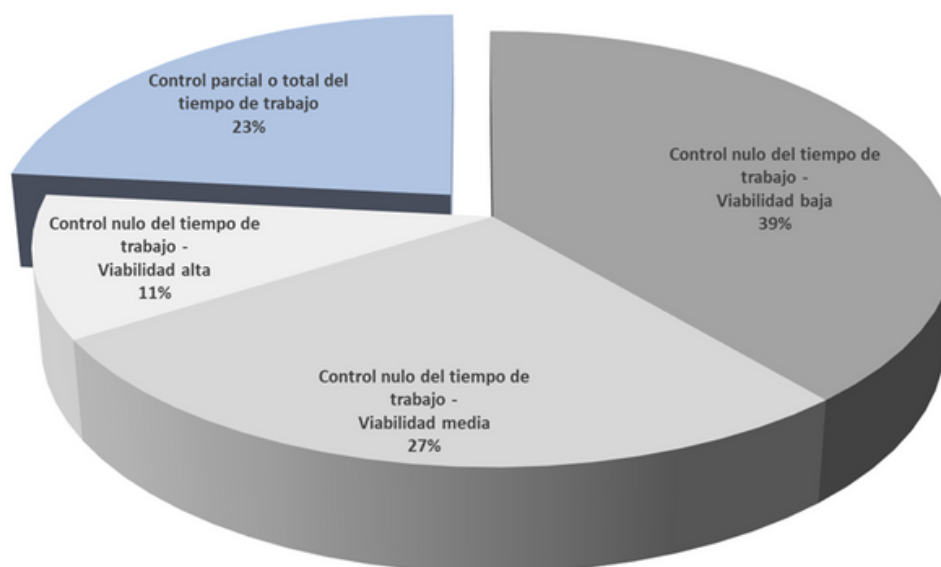
Fuente: elaboración propia en base a ECETSS

[1] OIT (2019). Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra.

La posibilidad de extender esa modalidad en nuestro país sobre una mayor cantidad de trabajadores requerirá seguramente de la revisión de un marco normativo que hoy no consagra esta forma de organización.

Pero esa modificación puede apoyarse sobre el hecho de que existen márgenes significativos para avanzar en esa dirección sobre una mayor cantidad de empleos. En efecto, en nuestra investigación elaboramos un indicador de viabilidad para analizar en qué medida la implementación de formas de autonomía horaria introduciría tensiones con las estructuras operativas y la organización del trabajo en el entramado productivo de nuestro país. El análisis nos permitió identificar que aproximadamente la mitad de los empleos que se organizan en horarios fijos reúne condiciones de viabilidad para reconfigurarse hacia esquemas que otorguen mayor soberanía sobre el uso del tiempo considerando que, en ellos, los trabajadores ya cuentan con altos niveles de autonomía y control efectivo sobre la organización de sus tareas.

Asalariados registrados del sector privado según nivel de control de los horarios de trabajo por parte del trabajador y viabilidad para implementar acuerdos de soberanía del tiempo



Fuente: elaboración propia en base a ECETSS

En definitiva, la ampliación de la soberanía del tiempo de trabajo es una aspiración de una parte importante de los trabajadores en la actualidad. Podría entonces integrar una perspectiva de futuro que reconozca el valor que adquirió el tiempo en nuestras sociedades contemporáneas; que considere que la autonomía no es incompatible con la protección social y que la libertad se alcanza en un marco de derechos; y que de esta manera contribuya a delinear un horizonte de trabajo alternativo para el siglo XXI.