REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN PLENA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

¿Es posible reducir la jornada laboral manteniendo el salario ante los desafíos del futuro del trabajo?

Guillermo Díaz Pérez | 5.300.035-4

Tutor: Dr. Pablo Guerra

Montevideo 2019

Tabla de contenido

PRÓLOGO.....	2
INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
METODOLOGÍA	5
CAPITULO I: TIEMPO DE TRABAJO	7
DEBATES TEÓRICOS SOBRE TIEMPO DE TRABAJO Y SU REDUCCIÓN.....	7
RÉGIMEN JURÍDICO DEL TIEMPO DE TRABAJO	10
Respecto a la limitación de la jornada laboral	10
Respecto a la ordenación del tiempo del trabajo.....	16
Respecto a la determinación del salario	18
CAPITULO II: PROCESOS DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL TRABAJO	19
REVOLUCIONES TECNOLÓGICAS EN EL PROCESO DE TRABAJO	19
EFECTOS DE LA REVOLUCIÓN ACTUAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO	21
DESAFÍOS DEL TRABAJO DEL FUTURO	28
CAPITULO III: REDUCCIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO	29
FACTORES A DETERMINAR PARA REDUCIR EL TIEMPO DE TRABAJO	30
Delimitación del espíritu de la reducción del tiempo de trabajo	30
Definición de las características del proceso de reducción.....	32
EFECTOS DE LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	36
Salud de los trabajadores.....	36
Igualdad de género	37
Bienestar de los trabajadores.....	39
Vida laboral.....	40
Rentabilidad de la inversión.....	40
Productividad	41
Empleo	43
Desarrollo sostenible.....	45
CONCLUSIONES	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXO I: Tipos de tareas según Autor y Acemoglu.....	58
ANEXO II: Datos de la seguridad social en Uruguay	59

PRÓLOGO

Las relaciones laborales radican en varios factores pero entre ellos, en esta monografía nos detendremos en el tiempo de trabajo bajo el que se establecen. El número de horas trabajadas y su duración, la de los intervalos para descansar, y la forma en la que se distribuyen en el día, semana y mes repercuten tanto en los trabajadores como empleadores (OIT, 2018). Teniendo esto en cuenta, me propuse como trabajo final de grado introducirme en el tema con el fin de conocer los retos que implica enfrentar una reducción del tiempo de trabajo. Un tema de actualidad como es la reducción de la jornada requiere un mayor estudio no solo teórico, que reúna información acerca de las distintas variables que deben considerarse a la hora de plantearla desde la perspectiva económica, jurídica, y por supuesto desde la organización del trabajo, sino que también práctico, a modo de evaluar su posible aplicabilidad en los hechos, y obtener el panorama sociológico respecto a la disposición de los actores del mercado de trabajo a concretarla. Por mi parte, mis esfuerzos fueron dedicados a cumplir con lo que podría ser la primera parte de una evaluación mayor, realizando un análisis fundamentalmente teórico acerca de los factores a modificar en la reducción del tiempo de trabajo, y los que ésta misma altera.

Para llevarlo a cabo, en principio se delimitaron los aspectos fundamentales del tiempo de trabajo, según la discusión teórica del tema y según su situación actual en los distintos cuerpos normativos, tanto desde la perspectiva global de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la perspectiva desde nuestro régimen jurídico, para lograr obtener una comprensión macro del fenómeno en cuanto a su regulación, a sus efectos en la organización del trabajo, y a sus implicancias económicas más inmediatas.

Previo a sumergir al tiempo de trabajo en el estudio de los factores que pueden verse afectados ante una reducción y los mecanismos para que eso sea viable, se introdujeron otros dos fenómenos esenciales que dan mayores pautas en el devenir de la monografía: el uso de nuevas tecnologías en las organizaciones y el futuro del trabajo. Al buscar tantear la posibilidad (al menos teórica) de reducir el tiempo de trabajo, resultó esencial hacerlo a la luz de los desafíos que acarrearán la innovación tecnológica y las transformaciones que el mundo del trabajo está viviendo. Me permito adelantar que son estas mismas transformaciones, las que busqué introducir como el principal instrumento para que (al final) se pueda delimitar un procedimiento para reducir la jornada, minimizando la necesidad de disminuir paralelamente al salario.

INTRODUCCIÓN

En línea con las reflexiones de Álvaro García en la publicación *Automatización y Empleo en Uruguay* (2017), la sociedad en su conjunto siempre ha buscado incrementar la productividad de su trabajo para resolver sus necesidades de forma más eficaz y con el menor esfuerzo, desarrollando herramientas que logran satisfacer sus necesidades básicas, permitiendo dedicar su energía a otros temas. Este proceso, acelerado desde la industrialización -fines del s. XVIII- con la profesionalización del desarrollo de tecnologías, a veces opaca sus propios resultados, que en la realidad se traducen en enormes mejoras en la calidad de vida de la humanidad ocurridas desde entonces, incluyendo una esperanza de vida más larga, una mortalidad infantil infinitamente más baja, una expansión de la educación y el acceso a servicios de salud inédita.

La forma de conducir esa búsqueda ha sido impulsada por reacciones sociales que han permitido que las ventajas lleguen a más gente y se limiten algunas de las consecuencias negativas, manifestadas mediante conflictos -fenómeno esencial de una sociedad democrática-, que hoy en día vuelven a poner a tales procesos en la mesa de discusión bajo los nombres de *tercera*¹ y/o *cuarta*² *revolución industrial*. Bajo mi perspectiva, esa búsqueda junto con de la reducción pueden combinarse y dar respuestas concretas a varias inquietudes sobre el futuro del trabajo.

Dando por sentado que nuestro país debe atender a estas transformaciones, a las que debería advenirse y conciliarlas con el futuro del trabajo bajo el contexto de una economía globalizada, el presente estudio evalúa las características de los cambios tecnológicos en el proceso de trabajo, y analiza los elementos que integran el proceso de reducción del tiempo de trabajo para delimitar lo que podría ser un exitoso proceso de implementación. A partir de las conclusiones, se discutieron las principales pautas que deberían adoptar específicamente los actores del sistema de relaciones laborales uruguayo, si buscan compatibilizar la reducción del tiempo de trabajo y las nuevas tecnologías, maximizando el potencial y limitando los riesgos de ambos fenómenos.

¹ Concepto caracterizado -entre tantas otras cosas- por conllevar una nueva automatización del trabajo. Fue introducido por Jeremy Rifkin, sociólogo y economista norteamericano, reconocido por su libro *El fin del trabajo* (1995), en el que plantea que el fin del trabajo es algo inevitable, en razón de la globalización y de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) que pueden aumentar la productividad rápidamente. Esto traería como consecuencia un alto desempleo estructural que exige medidas más allá de la flexibilidad laboral, como la necesaria reducción de la jornada de trabajo y la potenciación de la economía social o tercer sector.

² A diferencia de la tercera, según Klaus Schwab en su artículo *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond* (2016), en ese caso refiere a los avances tecnológicos más recientes en campos como la robótica, la inteligencia artificial, la nanotecnología, la computación cuántica, la biotecnología, internet de las cosas, impresión 3D, y vehículos autónomos.

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

- Introducir el estudio del tiempo de trabajo y los debates acerca de su reducción.
- Examinar las características de la actual revolución tecnológica y sus vínculos con la reducción del tiempo de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar puntos de contacto entre el tiempo de trabajo y el uso de nuevas tecnologías en el proceso de trabajo.
- Descubrir qué factores del sistema de relaciones laborales se ven afectados y cuáles deben definirse para establecer un proceso de reducción del tiempo de trabajo viable.
- Explorar las potenciales vías de acción que los actores de nuestro sistema pueden tomar para concretar la reducción sin tener que reducir los salarios.

METODOLOGÍA

Para desarrollar este estudio recurre al concepto de monografía incluido en el instructivo para la monografía final de la carrera, que la define como:

“un trabajo de autoría individual en el que el estudiante demuestre su capacidad de análisis y síntesis sobre un tema, apoyado en materiales de índole documental o fruto de un proceso de investigación que utilice fuentes primarias” (Comisión de la Licenciatura en Relaciones Laborales, 2016:1).

En este caso, es un documento meramente descriptivo, cuya materia principal es la reducción del tiempo de trabajo, siendo los aspectos específicamente estudiados: el vínculo entre el tiempo de trabajo y las nuevas tecnologías y el procedimiento para la reducción del tiempo de trabajo. Se utilizaron varias fuentes documentales (compiladas y procesadas por otros autores), buscando alcanzar un informe argumentativo propio sobre las posibilidades de implementación en nuestro país. De esta forma me centré en el análisis de los mecanismos que pueden utilizarse, dejando pendiente para otro estudio la verificación empírica sobre si el mercado laboral uruguayo está dispuesto a reducir o no la jornada laboral. Así el trabajo se acota a revisar bibliografía específica sobre la materia y analizar fuentes secundarias de información³ que relevan qué factores deben tenerse en cuenta en el estudio de los fenómenos presentados. Si bien el trabajo así delimitado pierde la aplicabilidad práctica que el tema promete, el mismo puede resultar en un buen fundamento teórico bajo la lupa de las relaciones laborales. La inclusión de métodos cuantitativos o cualitativos extendería demasiado la investigación, y tendría que dejar de lado el real estudio sobre qué factores intervienen en la reducción, lo que es en realidad la idea original de este trabajo.

En el primer capítulo, me dediqué a relevar estudios sobre el tiempo de trabajo propiamente dicho y el estado del arte de la discusión sobre la reducción del tiempo de trabajo, a modo de introducir la temática con la fortaleza que este trabajo teórico requiere. Esto incluye además la revisión de su concepto jurídico y los estrechos vínculos que tiene este instituto con otros a la luz del derecho del trabajo. Al ser un estudio teórico, es importante contar con una fuerte introducción a la materia, delimitando los factores que lo determinan tanto legalmente como los que se tienen en cuenta a la hora de marcar las pautas de su gestión.

³ Entendiendo que “la investigación secundaria se limita al análisis de datos recabados por otros investigadores, con anterioridad al momento de la investigación” (D’Ancona, 1996:220).

Otro paso previo al estudio de la reducción en sí, fue la evaluación del proceso de trabajo ante los cambios tecnológicos y las principales cuestiones referidas al trabajo del futuro, lo que se desarrolló en el capítulo dos. Si bien tal evaluación podría constituir otra monografía por sí sola, aquí se introdujo al tema al mero efecto de poder utilizarlo como una herramienta que facilite el proceso de reducción. Para ello, se acudió a referencias teóricas y estudios sobre el uso de nuevas tecnologías, modo de obtener un panorama general del tema. Se repasaron definiciones teóricas entorno al proceso de trabajo y se incluyó información sobre sus transformaciones (según las tareas y ocupaciones) para alcanzar una mayor precisión en cuanto a las soluciones tecnológicas que se pueden incorporar en la reducción del tiempo de trabajo, de forma que el proceso resulte favorecedor a los trabajadores pero también una oportunidad a los empleadores que buscan ser más competitivos, aliviando el perjuicio que podría generar la reducción. Se incluyeron además indicadores y datos ya procesados que contribuyen al mejor entendimiento de la temática y su reflexión en el mundo laboral uruguayo.

Habiendo realizado esta indagación coyuntural, se dio paso al propio examen de la reducción del tiempo de trabajo, los factores afectados y los que se deben determinar para reducir el tiempo de trabajo. Considerando que al momento no existe en Uruguay una investigación sobre la reducción limitada a describir los distintos elementos que integran al proceso en sí, la base de este estudio fue una guía sobre reducción del tiempo de trabajo realizada por Stan De Spiegelaere y Agnieszka Piasna del Instituto Sindical Europeo (2017). Si bien destaca los principales factores involucrados en el proceso, tanto los que se alteran como los que deben determinarse, también se acudió a fuentes complementarias para profundizar en aquellos aspectos que requerían un análisis propio. Cabe aclarar que al ser un estudio marco sobre el proceso de reducción, y no una investigación social sobre su posible aplicación, ni análisis de resultados de experiencias previas, el nivel de aplicación (discutido en el capítulo III) se convirtió en un factor más a determinar según las ventajas e inconvenientes de cada uno; por este motivo, el mismo no fue delimitado a priori.

A lo largo del examen, se expusieron a los elementos del proceso de reducción ante las discusiones sobre las nuevas tecnologías, para definir en la conclusión lo que podrían ser las principales características de un proceso sin tener que disminuir los salarios, y que implementar la jornada laboral reducida sea viable, convirtiendo esta monografía –tal vez- en una humilde contribución a que nuestro sistema de relaciones laborales vuelva a ser pionero en la limitación de la jornada laboral, tal como ocurrió con la *ley de las ocho horas*.

CAPITULO I: TIEMPO DE TRABAJO

DEBATES TEÓRICOS SOBRE TIEMPO DE TRABAJO Y SU REDUCCIÓN

Las décadas entre el fin de la II Guerra Mundial y 1973 cuando ocurre la crisis del petróleo, dieron lugar a transformaciones que definen concretamente al período del modelo socioproductivo estilo taylorista fordista, basado en la producción en serie de mercancías, de forma compatible con el desarrollo de ciertos derechos sociales y la mejora en las condiciones de vida. La crisis antedicha promovió pautas que han perfilado un sistema distinto, donde los pilares del taylorfordismo se fueron desmoronando, en vista de las modificaciones en las formas de organizar al trabajo y a las empresas, los estilos para gestionar al talento humano, el rol del Estado, y las ideologías económicas y políticas. Estos procesos de modernización han repercutido de forma trascendental en el mercado de trabajo y en la producción, generando debates en las distintas aristas que conforman al mundo del trabajo, siendo el tiempo de trabajo el principal a estudiar en este trabajo (García Calavia y Santos, 1998a).

Los autores (1998a) advierten que la discusión sobre tiempo de trabajo requiere mucha prudencia ya que conviven dos dimensiones opuestas: a corto plazo, su tratamiento puede ser dificultoso considerando que al tratar al tiempo del trabajo nos sumergimos en procesos largos y que no deben apresurarse, como variaciones en las costumbres, el uso del tiempo, o alteraciones en el proceso productivo; de forma contradictoria, en la actualidad constantemente estamos asistiendo a alteraciones en el reparto del empleo, que dados los incrementos en la contratación atípica, puestos de trabajo de jornada parcial, e incluso el desempleo, ha resultado en un reparto asimétrico del trabajo que genera desigualdades sociales, las que requieren intervención.

El modelo de organización social del tiempo, fruto del sistema socioproductivo taylorfordista que ha definido un círculo vicioso entre trabajo y consumo (buscar ingresos más altos para poder consumir más), condiciona la actitud que tomamos en la actualidad respecto a toda innovación en materia de tiempo. Pero en línea con las transformaciones que trajo la crisis a mitad de los setenta, y las asimetrías reflejadas en el reparto del trabajo, es la reducción del tiempo de trabajo el fenómeno que se ha evaluado como una de las potenciales alternativas para contribuir a limitar este reparto desigual del trabajo -la reorganización del tiempo del trabajo por su parte, aparece como un fenómeno manifestado entre las nuevas prácticas empresariales y las formas atípicas de empleo-. La reivindicación por la reducción de la jornada dirigida a bajar el desempleo y mejorar las condiciones de vida tiene muchos defensores, con una muy variada gama de

propuestas altamente complejas tanto desde la perspectiva técnica como económica. En tales enfoques⁴ la preponderancia de lo económico es muy evidente y una de las preocupaciones principales es la secuencia de la reducción: gradual y paulatina para unos, y drástica para otros. Mientras que una reducción de golpe podría crear empleos, las reducciones lentas pueden verse absorbidas por los aumentos de productividad. La atención a la competitividad, a la productividad y a los efectos macro y microeconómicos de la reducción son puntos importantes de estas posturas.

Una serie de problemas en la aplicación de formas de reducción del tiempo de trabajo, que los autores utilizan para introducir la discusión:

“¿Serviría una reducción del tiempo de trabajo para crear empleos o los aumentos de productividad absorberían las posibilidades virtuales de nuevos puestos de trabajo? (...) ¿puede pedirse a los trabajadores disminuciones salariales a cambio de menos tiempo de trabajo cuando sus salarios han sido atacados en estos años y son claramente insuficientes? ¿qué expectativas hay de uso del tiempo libre?” (García Calavia y Santos, 1998a:19).

Alfons Barceló (1998a) indica que la reducción del tiempo de trabajo y el reparto del trabajo frecuentemente son consideradas idóneas para afrontar el problema del desempleo y mejorar la situación de los trabajadores. La conversión del desempleo forzoso en más ocio para todos, se ha vuelto un objetivo progresivo y que ha alcanzado un amplio apoyo en la sociedad. Por parte del autor, en la identificación y ponderación de algunos factores que han generado confusiones, destaca que a menudo se habla del desempleo como si se trata de un “fenómeno atmosférico” independiente a la voluntad de los hombres y de las instituciones. El problema no radica tampoco en la tecnología o en la organización de los procesos productivos, sino que “es un subproducto de las relaciones de producción dominantes” (Barceló, 1998:78), siendo tales relaciones las que integran la raíz del desempleo actual.

A partir de estas relaciones, es que el autor se concentra en la reducción de la jornada y reparto del trabajo desde la perspectiva del consumo. Al respecto dice que no todas las personas tienen “las mismas aspiraciones de consumo” aunque en la sociedad actual existen mecanismos que lo estimulan por demás. Las personas tampoco tienen –todas- la misma capacidad para

⁴ “La semana de 4 días de Pierre Larrourou –que ha llegado a presentarse a las últimas elecciones francesas con su partido *Union pour la semaine de 4 jours*-, la contrapropuesta de Gilbert Cette y Dominique Taddei, el plan Rocard-Godino, las matizaciones de Jacques Rigaudiat, las proposiciones de jubilaciones a los 55 años, etc.” (García Calavia y Santos, 1998a:17)

satisfacerlas, ya que varía principalmente según la edad, género, y clase social. Estas diferencias hacen que el ámbito del consumo se diversifique, logrando ser discrecional más allá de las necesidades básicas, donde el individuo debería tener la opción y posibilidad de trabajar menos cuando no quiera consumir más. Esto podría ser posible teniendo en cuenta la productividad alcanzada por el trabajo humano, donde gracias a la misma ahora es posible producir más bienes y servicios en menos tiempo en razón de las nuevas tecnologías, pudiendo así liberar a las personas y dando lugar a poder vivir con menos horas de trabajo, siendo ésta la motivación medular de este estudio, puesto que busco identificar puntos de contacto entre las nuevas tecnologías y los puestos de trabajo para contribuir con la reducción. Aunque las condiciones técnicas ya están dadas, las nuevas tecnologías no han tenido como objetivo que la gente tenga más tiempo para sí mismas, mientras las relaciones sociales siguen estando delimitadas por la reproducción del capital.

Mencionando algunas experiencias concretas sobre reducción del tiempo de trabajo, Antonio Santos (1998b) las estudia según experiencias de “reparto de empleo” y de reordenación del tiempo de trabajo en las empresas, propuestas concretas de reducción del tiempo de trabajo, las propuestas ecosocialistas, y las propuestas de los desempleados.

Dentro de las experiencias de “reparto de empleo” y de reordenación del tiempo de trabajo en las empresas, se deben mencionar la solución “defensiva” de Volkswagen, y la reducción “ofensiva” del tiempo de trabajo. En Volkswagen, la empresa necesitaba reducir un 30% de su personal, para lo que propuesto una reducción del 20% de horas de trabajo (de 36 a 29 horas semanales), un recorte salarial de la misma magnitud, un programa de jubilaciones y contrataciones escalonadas, así como garantías de los empleados amenazados. Tras evaluaciones económicas, los resultados (positivos) de la experiencia concluyen que se reactiva la economía de la empresa y se mantiene el empleo. En la reducción “ofensiva” se utiliza este adjetivo puramente para diferenciarla con otras propuestas, ya que ésta persigue la ampliación de la producción mediante cambios en la organización de la producción, creando nuevos puestos de trabajo. Tales son los casos de Hewlett-Packard-Francia, Bosch-Caen, y Renault, donde la idea principal es que un aumento en el uso de los medios de trabajo (capital) requiere una reorganización del tiempo de trabajo, la cual puede suponer reducciones y procurar nuevos empleos.

Las propuestas concretas de reducción que presenta el autor, tienen en común que buscan intervenir en el mercado de trabajo para controlar el desempleo. Una de ellas fue la de Pierre Larrourou, publicada en *Pour la semaine de quatre jours* a fines de 1993, proponiendo rebajar

la semana laboral a 33 horas, distribuidas en cuatro días de trabajo. La propuesta de Rocard-Godino partía de la limitación del trabajo en 32 horas, donde se rebajarían las contribuciones a la seguridad social hasta ese número de horas (32), y aumentarían solo en las horas que excedan dicho límite, siendo un mecanismo neutro para las empresas que mantengan el tiempo de trabajo limitado legalmente, pero el ahorro en las contribuciones incentivaría el ajuste al límite de 32 horas. Otras medidas heterónomas han sido la Ley Robien aprobada en junio de 1996 en Francia, apuntando a la rebaja de contribuciones sociales a las empresas que reduzcan el tiempo de trabajo con el fin de crear o mantener empleos; y el decreto presentado por la Consejería de Empleo del País Vasco en octubre de 1996 con 18 que presentó 18 acciones para incentivar la reducción y reordenación del tiempo de trabajo y la creación de empleo estable.

Varios autores –inspirados por André Gorz- sumergidos en el movimiento ecologista, se han posicionado en la delantera de la redistribución del tiempo de trabajo. Por fuera de las diferencias, la idea común en las propuestas ecosocialistas es que cualquier aspecto sobre el tiempo de trabajo debe trazarse bajo una perspectiva amplia de transformaciones en las relaciones sociales, tanto dentro como fuera del trabajo, conducido a la redistribución del mismo entre los individuos activos de la sociedad y a la liberación de tiempo para el desarrollo de las personas. Los planteos sugeridos por estos autores pueden concretarse en: la reducción del tiempo de trabajo; la redistribución de la riqueza producida; la reorganización del sistema fiscal.

Por último han habido otras experiencias como *Un Travail pour Chacun* promovidas por asociaciones de desempleados, las que no serán desarrolladas ya que apuntan a solucionar problemas de desempleo para una determinada población afectada, por lo que no resulta relevante al análisis macro que realiza este trabajo.

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TIEMPO DE TRABAJO

Respecto a la limitación de la jornada laboral

Desde principios del siglo XIX ya se podía advertir el peligro que constituía el trabajar demasiadas horas para la salud de los trabajadores y sus familias. Las horas de trabajo y su organización pueden tener graves consecuencias para la salud física, mental, y el bienestar de los trabajadores, además de su seguridad en el trabajo y sus ingresos. Junto con el salario, el tiempo de trabajo es una de las condiciones de trabajo con el impacto más directo en la vida de los trabajadores, considerando que la cantidad de horas trabajadas y la forma en la que se distribuyen afectan tanto la calidad del trabajo como la vida fuera del lugar de trabajo (OIT, 2018).

Por otra parte, el tiempo de trabajo es un factor sumamente relevante para las empresas, puesto que determinan la productividad, rentabilidad y la sostenibilidad de las mismas. De acuerdo con la Organización Internacional de Empleadores (OIE), una regulación adecuada del tiempo de trabajo repercute considerablemente en la creación de reglamentos que organicen el tiempo de trabajo de forma eficaz, lo que incide también en el rendimiento, productividad, y competitividad de las empresas, permitiendo hacer un uso eficiente de los medios de producción, contar con trabajadores con conocimientos especializados cuando lo exijan el mercado y los clientes, alcanzar objetivos de producción con la fuerza de trabajo disponible, y minimizar los costos laborales.

No debe pasarse por encima además la creciente feminización de los mercados de trabajo que también resalta los problemas relacionados al tiempo de trabajo, en los que la mujer estando empleada sigue asumiendo en su mayoría las tareas de cuidado y domésticas no remuneradas, lo que limita su capacidad para aumentar las horas de un empleo formal y remunerado, teniendo más probabilidad que los hombres de trabajar menos horas, no necesariamente de forma voluntaria.

Las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre tiempo de trabajo, constituyen un marco para su regulación, además de hacerlo para otros institutos que también lo determinan como lo son los períodos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, trabajo nocturno, trabajo a tiempo parcial, entre otros. Dentro de tales normas podemos incluir: el Convenio Internacional del Trabajo (CIT) N° 1 adoptado en 1919, que limita las horas de trabajo y dispone de períodos adecuados de descanso; el CIT N° 30 que define en el artículo segundo a las *horas de trabajo* como “el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador”, excluyendo los descansos durante los cuales el personal no se halla a disposición del empleador; y la Resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET) de 1962, la cual define a las *horas efectivamente trabajadas* como “el tiempo dedicado por los trabajadores al desempeño de actividades laborales durante un período de referencia determinado” (OIT, 2018:10).

La mayoría de los países definen a las horas de trabajo en línea con la definición en el CIT N° 30, aunque también en casi todos los países, el requisito de estar a disposición del empleador se complementa o se sustituye con la necesidad de realizar un trabajo efectivo. Los descansos por su parte, se suelen incluir dentro de las horas de trabajo siempre que el trabajador permanezca a disposición del empleador, o cuando el descanso se toma en las mismas instalaciones de trabajo, en las que el trabajador no puede abandonar el lugar de trabajo dado la naturaleza del mismo.

Antes de enfocarme en nuestro régimen, debo precisar que cuando se busca medir el tiempo de trabajo, las unidades utilizadas (por hora, día, semana, mes, año, ciclo de vida activa) varían según el sistema de relaciones laborales. En este sentido, debe advertirse también que:

“...la duración del trabajo se ha limitado en cuatro niveles complementarios: la jornada – que conlleva a cuatro problemas: su duración global; los descansos intermedios (...); las horas extraordinarias; la pausa entre una jornada y otra-; el descanso semanal; las vacaciones anuales; la disminución de la edad jubilatoria” (Dieste, 1989:713-714).

El nivel en el que se concentra esta monografía es el de la jornada en sí y los problemas sobre su duración global y descansos intermedios, aunque los demás también pueden verse mencionados.

Bajo nuestro sistema de relaciones laborales entonces, si atendemos a las problemáticas que abarca el estudio de la jornada laboral bajo la perspectiva jurídica, en primer lugar debe considerarse el Art. 54 de nuestra Constitución (1967), 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 los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado”.

En el plano legal, la Ley N° 5.350 de 1915 en su artículo 1 determina que:

“El trabajo efectivo de los obreros de fábricas, talleres, astilleros, canteras, empresas de construcción de tierra o en los puertos, costas y ríos; de los dependientes o mozos de casas industriales, o de comercio; de los conductores, guardas y demás empleados de ferrocarriles y tranvías; de los carreros de playa, y en general, de todas las personas que tengan tareas del mismo género de las de los obreros y empleados que se indican, no durará más de ocho horas por día”.

Se establece con esta ley, un régimen general para la industria también limitado en un máximo 48 horas semanales. Las dudas interpretativas sobre el alcance subjetivo de la disposición, es decir si ésta es aplicable universalmente a todos los trabajadores, se han ido despejando con la aplicación de los CITs N° 1 y 30, por la amplitud del propio texto constitucional y el principio

general consagrado en el Art. 332⁵, además de las fuentes supletorias como la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Rosenbaum Carli, 2016). El CIT N° 1 prevé excepciones al régimen, dentro de las cuales se destaca la exclusión de los trabajadores que ocupen un puesto de dirección o de confianza, a quienes no les aplica la limitación.

Respecto a las disposiciones reglamentarias, el Decreto del 29 de octubre de 1957 reafirma la limitación diaria y semanal de la jornada de trabajo, aunque para el sector comercial dispuso un límite semanal de 44 horas (Arts. 19 y 35), recogido posteriormente en el Decreto-Ley N° 14.320, vigente en nuestro país. Este régimen ampara también a: las actividades comerciales en la calle y lugares públicos; al personal subordinado de empresas de radiodifusión y representaciones teatrales; al personal de establecimientos gastronómicos, hoteles, restaurantes, confiterías, etc.; al personal de escritorios y/o dependencias de carácter comercial en los establecimientos industriales; y al de institutos de belleza y peluquerías de mujeres, hombres y niños (Pérez del Castillo, 2013). El Decreto N° 611 de 1980 por su parte, aclara las excepciones a la limitación del horario de trabajo de este régimen en su Art. 1, según las que –atendiendo a las que continúan estando vigentes- no están comprendidos en la limitación: el personal superior de los establecimientos industriales, comerciales y de servicios⁶; los profesionales universitarios e idóneos de alta especialización que, en calidad de tales cumplan tareas en establecimientos industriales, comerciales y de servicios; los viajantes y vendedores de plaza, corredores, cobradores e investigadores de cobranzas, promotores de cobranzas, promotores de ventas, asesores previsionales y asesores de inversión que realicen sus tareas fuera del establecimiento; las empleadas de la Asociación Uruguaya de Aldeas Infantiles S.O.S. que desarrollen actividades en calidad de Madres S.O.S. o Tías S.O.S.

Al momento, respecto a los trabajadores del sector servicios existe un vacío legal sobre cuál es la limitación a su jornada de trabajo. Aunque algunos consideran que aplica el régimen de la industria en su carácter de “general”, la jurisprudencia suele aceptar que el vacío se recomponga por el principio protector, atendiendo al sub-principio de la norma más favorable, por lo que aplicaría el régimen comercial establecido en el Decreto-Ley N°14.320 (Ítem ant.).

⁵ El artículo dispone que: “Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.”

⁶ De acuerdo con el Decreto 611/980 Art. 2, se considera personal superior a los empleados que ocupen cargos superiores al de jefe de sección.

Por fuera de la normativa citada, no deben desconocerse otras complementarias con alcance especial para actividades y/o sujetos particulares⁷, inclusive las emanadas por otros ámbitos como las que parten de la autonomía colectiva (Rosenbaum Carli, 2016). Respecto a este mismo ámbito, por convenio colectivo de rama aprobado por el Decreto N° 147/012, el límite semanal de trabajo para los operadores de los centros de atención telefónica es de 39 horas por seis días de trabajo, y de 6 horas y 30 minutos por día (incluidos el descanso intermedio de 30 minutos y 10 minutos de descanso complementario). Zubillaga (2015) añade que en diferentes subgrupos de la industria de la construcción y metalúrgica se han logrado acuerdos para reducir el límite semanal de tiempo de trabajo, al igual que en otros grupos como el envasado de supergas y las cooperativas de consumo. Otros casos que verifica este autor pero con la reducción orientada a la jornada diaria son en los subgrupos de las AFAPs y las cooperativas de operativas restringidas, dentro del sector financiero. También se han alcanzado convenios sobre la reducción en el límite semanal pero a nivel bipartito (de empresa) como en los casos de UNTMRA y FANACIF S.A. (11 de enero de 2012) o entre el mismo comité de base y UMIS S.A. (1 de setiembre de 2014).

Una observación a destacar es la existencia de regímenes especiales con máximos inferiores a los generales ya descritos. Son los casos de la Ley N° 12.548 que establece un límite diario de 7 horas continuas con media hora de descanso, y un límite semanal de 39 horas en las empresas privadas de servicio telegráfico, radiotelegráfico o cablegráfico, y los Decretos N° 677/967 y 408/974 que disponen la semana de 43 horas en el sector de fabricación automática de vidrio plano (Pérez del Castillo, 2013).

Habiendo precisado las principales normas que limitan la jornada de trabajo y que por ende, dan pautas a lo que debe considerarse tiempo de trabajo en nuestro país, corresponde aclarar que existe una discusión en torno al concepto jurídico nacional de *tiempo efectivo de trabajo* y sus posibles interpretaciones bajo la lupa de disposiciones como los CITs N° 1 y 30 y otras a nivel nacional en las que este instituto no está del todo definido. La importancia de la discusión radica no solamente a los efectos de la limitación del tiempo de trabajo, sino también respecto a su cuantificación para determinar el cálculo del salario. Sin embargo, considerando lo descrito más arriba (en base a las conclusiones de los estudios del tiempo de trabajo que la propia OIT realiza),

⁷ Trabajo doméstico; trabajo rural; trabajo de menores y empleo juvenil; trabajo de la mujer; trabajo en actividades insalubres; bancos; porteros y empleados al servicio de condominios; personal de edificios de zonas balnearias; industria textil, del vestido y afines; personal ocupado en vehículos de transporte terrestre; industria de la construcción; peluquerías y afines; panaderías; personal aeronáutico; y el trabajo nocturno.

y que la discusión apunta principalmente al estudio del tiempo de trabajo como forma de cálculo (tema a tratarse más adelante) no resulta necesario desplegar la discusión del concepto, pudiendo adelantar que me acotaré a la definición dispuesta en el Art. 6 del Decreto del 29 de octubre de 1957 bajo el cual “...se considera trabajo efectivo todo el tiempo en que un obrero o empleado deja de disponer libremente de su voluntad o está presente en su puesto de trabajo respectivo o a la disposición de un patrono o superior jerárquico”. Para el cómputo de la jornada de trabajo a los efectos de su limitación entonces, en principio debe darse alguna de las siguientes situaciones:

- “i. si el empleado está en el lugar de trabajo por directiva del empleador (aun cuando no estuviera realizando tareas concretas), sin disponer de su voluntad; o
- ii. si está a disposición o “a la orden” del empleador, lo que supone que no tiene autonomía en ese momento” (Pérez del Castillo, 2013:65).

Teniendo en cuenta ciertas situaciones particulares incluidas en nuestra normativa, deben evaluarse los casos de trabajo “a la orden”, las guardas de retén⁸, y la excepción contenida en el Decreto N° 353/014 respecto al tiempo *in itinere*. El primer caso estaría contemplado dentro de la hipótesis ii. recién expuesta, por lo que es trabajo efectivo. El segundo, compartiendo la posición de Pérez del Castillo, las pautas del decreto no aplican ya que la norma pretende determinar el trabajo efectivo a los efectos de la delimitación de la jornada de trabajo, y no a los efectos de esta modalidad, en la que el trabajo suele ser realizado fuera del horario normal⁹ y/o en condiciones que lo alejan del tiempo normal de trabajo. Por último, la duración del traslado hacia el lugar de trabajo (tiempo *in itinere*) solo se considerará como tiempo efectivo de trabajo en aquellos casos concretos en los que se cumplan las excepciones establecidas en el mismo Decreto.

Un último aspecto por mencionar para dar por concluida la evaluación sobre jornada de trabajo en nuestro país es el descanso intermedio, esto es, una limitada interrupción de la jornada que se otorga en el medio de la misma. En nuestra normativa, la regulación de este instituto determina tipos de jornada según las características del mismo, pudiendo ser descanso intermedio

⁸ “Se conoce como *guardia de retén* o servicios de localización, [a la modalidad de trabajo] ...en los que el trabajador, aun cuando no esté presente en su lugar y puesto de trabajo, se encuentra en situación de disponibilidad que hace posible su localización y presencia inmediata cuando fuese requerido” citado en (Rivas, 2015:1).

⁹ “Las *horas normales de trabajo* son el número de horas que pueden trabajarse legalmente durante el día, la semana, el mes y/o el año. Las *horas extraordinarias*, u horas adicionales, son las horas trabajadas en exceso de las horas normales de trabajo. El número *total de horas* es el número máximo de horas de trabajo permitidas durante un cierto período (horas normales de trabajo más las horas extraordinarias)” (OIT; 2018:18).

en jornada continua o discontinua. Mientras que en la industria el máximo de horas consecutivas de trabajo son cinco, en el comercio es hasta cuatro, y la duración del mismo puede variar entre media hora y dos horas y media (Pérez del Castillo, 2013).

Si el descanso es de media hora, estamos ante una jornada continua, cuyo principal efecto es que ese tiempo será considerado como trabajado para el cómputo en el salario. El empleador designa el descanso intermedio para cada jornada según lo requiera el servicio, mientras el trabajador debe permanecer en el establecimiento en los lugares asignados por la empresa a tales efectos, excepto cuando la empresa no disponga de ellos o el trabajador fuese expresamente autorizado a poder retirarse, obligado en tal caso a reintegrarse a tiempo cuando termine el descanso. Bajo este régimen, el descanso intermedio puede ser interrumpido por necesidades circunstanciales del trabajo, siempre que de haber transcurrido al menos 15 minutos, el descanso sea completado con lo que resta, o de lo contrario, el descanso será reiniciado. Cuando el descanso es de dos horas –en la industria- o dos horas y media –en el comercio-, la jornada es discontinua, no computando este tiempo a los efectos del pago de salario. Mediando acuerdo escrito entre el trabajador y el empleador, el descanso puede reducirse a una hora. En este caso, la permanencia en el establecimiento es facultativa del empleado, pudiendo optar por quedarse en los lugares asignados para el descanso o retirarse del establecimiento, siempre que cumpla con las reglas internas de trabajo que lo pauten estando obligado a reintegrarse a tiempo (Ítem ant.).

En el sector industrial, el principio general es que aplica la jornada discontinua, siendo necesario autorización especial en el caso contrario (Decreto del 29 de octubre de 1957, Arts. 10, 28 y 29); en el sector comercial el principio general es el jefe de empresa opte por uno de los tipos de jornada al establecer las bases de funcionamiento de la empresa, sin necesidad de autorización administrativa (Decreto-Ley N° 14.320, Art. 2).

Respecto a la ordenación del tiempo del trabajo

Además del número de horas efectivamente trabajadas, el tiempo de trabajo está pautado por la forma en la que se lo ordena u organiza, existiendo un sinnúmero de formas que afectan considerablemente tanto a los trabajadores como empleadores, siendo cada vez de forma más diversa, descentralizada e individualizada (OIT, 2011). Se pueden distinguir algunas modalidades generales de ordenamiento, como la organización fija del tiempo de trabajo, sistemas de tiempo de trabajo flexible, sistemas de trabajo por turnos, sistemas de promediación, sistema de semana de trabajo comprimida, sistemas de trabajo a tiempo parcial, entre otros. Sin embargo, el estudio

de estas modalidades generales de organización del trabajo reviste de importancia si se busca conocer cómo distribuir al trabajo en un período de tiempo determinado (según las características del tipo de trabajo que se realiza), no tanto así a los efectos de examinar las formas de reducir el tiempo de trabajo, que es el objetivo de esta monografía.

A modo de distinción entre estos institutos, Juan Dieste (1989) explica que la reducción del tiempo de trabajo consiste en un “logro cuantitativo” que da lugar a otros avances cuantitativos, siendo una “condición previa indispensable”, estando vinculada al proceso tecnológico y a la productividad, y donde hay un consenso universal acerca de las razones biológicas, sociales y sanitarias que motivan a la militancia por la limitación del tiempo de trabajo. La ordenación del tiempo de trabajo por otro lado resulta más “súper-estructural” e independiente de tales condiciones, dependiendo en cambio de una autonomía más de tipo individual. Por esto mismo, me limitaré solamente a describir los distintos regímenes en los que se encuadra la jornada de trabajo en la normativa nacional, para tenerla en cuenta únicamente ante la presunta reducción de horas de trabajo. Sin perjuicio de esto, insisto en que el estudio de las modalidades generales puede recobrar interés entre los empleadores y trabajadores, una vez reducido el tiempo de trabajo.

El régimen en el sector comercio, pautado principalmente por los límites ya descritos, debe tener en cuenta también otro aspecto que son los horarios de apertura y cierre. Pérez del Castillo (2013) indica que de acuerdo con los Arts. 4 a 7 del Decreto-Ley N° 14.320, en principio, las horas de cierre de los establecimientos comerciales son: de lunes a jueves a las 20 horas; los viernes a las 22 horas; los sábados a las 13 horas. El empleador puede de igual forma ajustar sus horarios siempre que no traspase tales horas de cierre, en cuyo caso se requiere previa solicitud de autorización al Poder Ejecutivo, siempre respetando los límites previamente indicados.

En la industria, existen varias excepciones a los límites antedichos si se analizan los distintos regímenes de jornadas de trabajo. Uno de ellos es la jornada diagramada, preestablecida en los Arts. 20 y 25 del Decreto del 29 de octubre de 1957, bajo la cual se puede tener una jornada de más de 8 horas mientras no exceda las 9 horas diarias y las 48 semanales, trabajándose entre el lunes y sábado, admitido únicamente para trabajadores con más de 21 años en ciertas actividades¹⁰. Otro caso es el régimen de semana inglesa, determinado en el artículo 26 del mismo Decreto, donde en

¹⁰ “Saladeros, frigoríficos (con excepción de los obreros de cámaras frías) y análogos, hornos de ladrillos; gerentes o empleados que actúen a distancia de los patrones; trabajos que por fuerza mayor o razones técnicas no admitan interrupciones o relevo; carga y descarga de buques; elaboración de pastas frescas; industrias que utilicen materias primas sujetas a descomposición; obreros que trabajen en la explotación de arenales” (Pérez del Castillo, 2013:68).

aquellos casos que se descansa un día y medio se podrá trabajar jornadas que no excedan las 9 horas, siempre que el descanso sea todo el domingo y el sábado de tarde (terminando las actividades a las 12:30 horas a más tardar). A modo de posibilitar al trabajo en equipos, el artículo 21 también del mismo Decreto permite que se trabaje más de 48 horas semanales si en un período de tres semanas no se exceden las 144 horas, siempre que los trabajadores interesados den la conformidad con tal régimen por escrito. En los tres casos, no se producen recargos por jornadas extraordinarias ya que la Ley N° 15.996 y el Decreto N° 550/989 confirman que se está frente a semanas ordinarias. Existe también la posibilidad de exceder el límite general de la jornada, de acuerdo con el artículo 22 del Decreto del 29 de octubre de 1957, en caso que “los trabajadores cuyo funcionamiento [sea] continuo, por razón de la misma naturaleza del trabajo, debe ser asegurado por equipos sucesivos, con la condición de que el promedio de las horas de trabajo no exceda de 56 por semana”; en este caso, además del consentimiento escrito de los trabajadores, sí corresponde el pago de recargos por horas extras. Por último, a partir de lo autorizado en los CITs N° 1 y 30, se puede prolongar la jornada de lunes a viernes a los efectos de sustituir el tiempo de trabajo del sábado, siempre que el exceso de tiempo diario no sea más de una hora.

Respecto a la determinación del salario

Si bien este trabajo centra el análisis del tiempo de trabajo a los efectos de su limitación, es necesario hacer una breve referencia respecto a su vínculo con el salario, principalmente para la justificación que se realizará más adelante sobre tal factor y por qué no reducirlo. Bajo el clásico concepto dado por Pla Rodríguez (1956:12), el salario consiste en el “conjunto de ventajas económicas que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo”. Perciballi y Quintana (2015) añaden que entre esta y otras definiciones complementarias, se distinguen modalidades como el salario por tiempo, por pieza o destajo, o por tarea, según la forma de cálculo del salario. En la misma línea, respecto a la cuantificación del salario según la cantidad de tiempo prestado, puede añadirse lo señalado por Rossi (2015:119) en cuanto a que “...puede verse el tiempo como factor determinante de la modalidad de retribución, tanto en caso de salario básico como marginal. (...) el tiempo de trabajo es una usina del salario”. Bajo esta modalidad de cuantificación, la unidad de medida para calcular el salario según el tiempo de trabajo puede ser por día trabajado –denominado jornal- o por mes, aunque también se utiliza el cálculo por horas. Según sea el caso, nuestro régimen distingue entre trabajadores jornaleros y trabajadores mensuales (Pérez del Castillo, 2010).

Las mismas autoras sostienen que respecto a la discusión sobre si el tiempo de trabajo que se remunera es el efectivamente trabajado o aquel puesto a disposición del empleador, independientemente de su utilización o no, el concepto a utilizar para tales efectos debería acompañar la dinámica de las relaciones de trabajo modernas, dado el desarrollo actual de los procesos productivos, distantes del modelo fordista donde predominaba la producción seriada y ordenada, atendiendo a los procesos altamente tecnológicos e informatizados donde aparecen tiempos de disponibilidad, de guardias, de espera, generando tensiones en la medición del salario según la cantidad de tiempo trabajado, pero que siguen siendo tiempo del trabajador afectado por la prestar el trabajo en beneficio de un empleador.

CAPITULO II: PROCESOS DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL TRABAJO

REVOLUCIONES TECNOLÓGICAS EN EL PROCESO DE TRABAJO

La reducción del tiempo de trabajo como ya se ha explicado, es el desarrollo de una alternativa ante la realidad que vivimos hoy en día en razón del cambio tecnológico acelerado, caracterizado por su cantidad y calidad, que los expertos en relaciones laborales han estudiado desde la década de los 70 para explorar las repercusiones del mismo en el trabajo, y comprender las adaptaciones que necesitan realizarse en el mundo del trabajo.

Cedrola Spremolla (2017:103) define *tecnología* como “cualquier conocimiento, habilidad o competencia capaz de poder ser empleado de una manera más o menos sistematizada a efectos de lograr un objetivo determinado”, y añade que según J. Thompson, se puede distinguir entre tecnologías blandas –meros conocimientos aplicados a la mejora del funcionamiento de las organizaciones mediante distintas modalidades- y tecnologías duras –entendidas como la transformación de materias para producir objetos o artefactos-. Las *nuevas tecnologías* como el uso de la microelectrónica, las telecomunicaciones, la informática, la automatización y la inteligencia artificial han dado lugar a una “revolución técnica” en la que prácticamente no hay procesos de trabajo que no puedan realizarse –al menos alguna parte- por medio de ellas. Según el autor las “nuevas tecnologías” aplican a la información (base de datos, informática), a la comunicación (teléfonos celulares, intranet, redes), o a la producción (automatización, robótica). El pasaje al uso de “nuevas tecnologías” es conceptualizado como un proceso de innovación tecnológica, el que se entiende como “...cualquier incorporación de nueva tecnología, a los efectos de generar un cambio en las formas de producir, trabajar, desarrollar un negocio u organizar una

empresa” (Cedrola Spremolla, 2017:105), destacándose que la innovación tecnológica actual se caracteriza por la digitalización¹¹. La innovación tecnológica digital es una oportunidad para transformar las empresas y las formas de trabajar, aunque de no ser correctamente controlada y manejada, puede ser una amenaza. De aquí se desprende mi postura, respecto a que manejándose apropiadamente, el desarrollo de procesos de innovación tecnológica en el proceso de trabajo¹² específicamente puede contribuir en gran magnitud a la reducción del tiempo de trabajo.

Los procesos de innovación tecnológica en el trabajo son prácticas específicas que nacen a partir de un fenómeno mayor. Actualmente en la academia es muy frecuente englobar a las recientes transformaciones en el mundo de trabajo en los conceptos de *tercera revolución industrial*, a lo que se suman los recientes desarrollos que hacen alusión a una incipiente *cuarta* revolución. Sin embargo, de acuerdo con la Dirección de Planificación de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), para comprender el vínculo entre innovación tecnológica y empleo a lo largo de la historia resulta más útil organizar a los ciclos económicos utilizando el concepto de *revolución tecnológica*, entendido como el “...conjunto interrelacionado de saltos tecnológicos radicales que conforman una gran constelación de innovaciones tecnológicas interdependientes, [...caracterizada] por su capacidad para transformar profundamente la matriz productiva en su conjunto” (Dirección de Planificación de la OPP, 2017:13). Este concepto - desarrollado en la obra citada mediante las ondas largas de Kondratiev- apunta de forma específica al comportamiento de las empresas, los movimientos sociales, y del Estado, ante los procesos de innovación tecnológica en el trabajo, por lo que también será utilizado en este estudio, descartando la periodización según el concepto de *revolución industrial*.

Remitiéndome en la revolución tecnológica actual, que surge a partir de la década de 1970, ha establecido un sistema tecnológico alrededor de los microprocesadores, así como la digitalización de sus controles y otros instrumentos de uso civil. En contraste con las revoluciones predecesoras, las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICs) se han expandido por todo el globo muy rápidamente en menos de dos décadas, con una lógica de aplicación

¹¹ “Por digitalización entendemos el proceso de convertir información analógica en formato digital, permitiendo de esta manera el manejo electrónico de datos.” (Cedrola Spremolla, 2017:106).

¹² De acuerdo con Julio César Neffa (1982) podría articularse como la conjunción de una actividad personal del trabajador (el trabajo), el objeto sobre cual se ejerce su actividad o trabajo (las materias primas), y los medios mediante los que se ejerce el trabajo (útiles de trabajo, maquinarias, instalaciones, todo lo que posibilita trabajar).

inmediata. Una de las razones para esta expansión exponencial, es por la habilidad de esta revolución tecnológica de crear una interfaz entre los distintos campos tecnológicos, mediante un lenguaje digital común en el que la información se genera, almacena, procesa, recupera y retransmite. Consiguientemente se ha dado lugar a avances que hoy conocemos como automatización, robotización, digitalización y más recientemente también en la inteligencia artificial, la cual junto con el desarrollo sustentable y la aplicación de biotecnología y nanotecnología en los procesos productivos, se podría considerar una sexta revolución tecnológica. Aunque aún no está del todo configurada, se indica que China y algunos países de Europa ya están liderando las inversiones de esta revolución, aunque se destaca que países de América Latina podrían tener grandes oportunidades por la base de recursos naturales que esta revolución conllevaría (Dirección de Planificación de la OPP, 2017).

Todos estos cambios vinculados a la microelectrónica, informática y robótica, han repercutido en la economía –volviéndola menos estable y frágil- y en el comportamiento de los consumidores, lo que conjuntamente han configurado una transformación en los parámetros de la competitividad. Este “nuevo contexto competitivo” se caracteriza por los resultados de la crisis del modelo taylor-fordista, la mayor globalización, la caída de las economías que mantenían los estándares de la planificación centralizada, los incrementos en la productividad, etc. La apertura de la economía es lo que ha obligado a las empresas a rediseñar sus relaciones con los mercados, las que se definen en “estrategias de competitividad” que ahora requieren desarrollar ventajas competitivas que maximicen el retorno a la empresa en el largo plazo. A su vez, esta estrategia debe ser acompañada con una “estrategia de productividad”, es decir la forma en la que se producen los bienes y servicios con los que se va a competir, que permita alcanzar los objetivos en el área de la producción, teniendo que decidir el tipo de producción (en lote o por pedido), la forma de producción (manual o mecanizada), el nivel de producción (masiva o limitada), y el lugar de producción (clásica o tercerizada) (Guerra, 2010).

EFFECTOS DE LA REVOLUCIÓN ACTUAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Estas estrategias, se han transformado en los últimos años con la combinación del uso de tecnologías duras y blandas, lo que ha traído consigo una serie de cambios en el mundo del trabajo. Por tal motivo, procedo a estudiar los efectos de la innovación tecnológica configurada por la transformación digital en las empresas. Se combinan la perspectiva amplia que desarrollan Gerardo Cedrola Spremolla y Pablo Guerra, con una perspectiva más detallada mediante estudios locales

de la Dirección de Planificación de la OPP y otros aportes estadísticos que permitan conocer las características de la revolución actual en términos generales y más precisamente en Uruguay.

Respeto a los efectos de la actual revolución sobre el empleo, Cedrola (2017) explica que en la literatura económica se presentan al menos tres fundamentos positivos: en primer lugar, el progreso tecnológico ha sido motor del crecimiento y del desarrollo económico, donde se han destruido empleos pero siempre dando a lugar la creación de nuevos (a esto volveremos más adelante); en esta línea, otro fundamento es que el progreso tecnológico está asociado a un elevado ritmo de crecimiento de la ocupación, principalmente en el trabajo calificado; por último, en la mejora de la eficiencia económica, ya que el crecimiento económico se ha explicado como resultado de la innovación tecnológica y lo reforzada que se ve la productividad total. También se connotan tres contradicciones: se da un proceso de sustitución de habilidades, nuevas competencias y tiempos de trabajo; en consecuencia de esto, nace una contradicción entre el trabajo genérico y el autoprogramable; y finalmente, existe otra entre la destrucción de puestos de trabajo que requieren una menor calificación para su realización, frente a la aparición de nuevos inexistentes antes en el mercado, de contenido hiperespecializado y complejos, lo que elimina más puestos de trabajo que los que genera en el corto o mediano plazo. Una especial nota que realiza el autor es que para que una innovación tecnológica tenga efectos económicos generalizados e implicaciones importantes sobre el empleo, es necesario que genere una gran variedad de nuevos productos y/o servicios, y que su aplicación sea posible en muchos sectores de la actividad económica, que reduzca costos o genere importante rentabilidad.

Respecto a los efectos de la revolución actual sobre el trabajo, el autor divide el análisis entre aquellos efectos específicos en las formas de trabajar, en la gestión del capital humano, en la organización del trabajo, y en la cultura empresarial. En cuanto a las formas de trabajar, la incidencia de las nuevas tecnologías se manifiesta con la aparición de nuevas formas de trabajo sustentados por técnicas como la digitalización y bases de datos, que permiten deslocalizar al puesto de trabajo y simplificar las tareas y la prestación global del trabajador, sin que tenga que moverse de su casa, como el caso del teletrabajo. En esta línea también se manifiesta la virtualización de las relaciones laborales, mediante el reemplazo de las reuniones y desplazamientos físicos por reuniones virtuales (conferencias telefónicas). Otra forma ha sido mediante la automatización de funciones de soporte, promueven el autoservicio de los trabajadores, favoreciendo la realización de tareas administrativas (Ítem ant.).

En el ámbito de la gestión del capital humano, es necesario precisar que no se puede desarrollar un proceso de innovación tecnológica en las empresas si no se involucra al Departamento de Gestión Humana; si se pretende alcanzar relaciones de trabajo que sean más flexibles –en razón de las transformaciones tecnológicas–, esta área de las empresas deben incorporar y adaptar a su propia gestión esta flexibilidad. Los cambios en este sentido han reflejado: una mayor movilidad del trabajador, ya que el nuevo trabajo debe asumir que como parte de su formación el mismo debe rotar entre diversas posiciones que le permitan asegurar un desempeño adecuado; una nueva definición de las competencias laborales y sus contenidos, dado que las tradicionales son reemplazadas por digitales; y en la gestión del cambio, ya que la intervención de la gestión de recursos humanos mediante políticas y prácticas es clave para orientar el proceso de cambio de forma que permita asegurar el correcto funcionamiento de la compañía. Algunos estudios sobre gestión de recursos humanos en compañías digitales subrayan los siguientes elementos que se incorporan a la gestión del capital humano: altos niveles de exigencia y diferenciación, aprendizaje permanente, foco en el trabajo en equipo, respeto y confianza, accountability y HR analytics¹³ (Ítem ant.).

Las nuevas tecnologías también generan efectos importantes sobre la organización del trabajo¹⁴, principalmente en lo que refiere a los puestos de trabajo y las tareas. Los puestos de trabajo comienzan a exigir seis nuevas características a partir de estas transformaciones: que sea centrado en las personas, ya que son quienes ocupan los puestos de trabajo rediseñados y componen el principal capital de las empresas, mientras la tecnología permitiría que el trabajo de las mismas sea más productivo e innovador; la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar al contar con distintos dispositivos que permitan conectarse; el uso de servicios para favorecer el desarrollo del trabajo digital, ya que el trabajador digital requiere de los mismos para poder realizar sus tareas como usuario; la simplicidad de las tareas del trabajo digital, aunque los trabajadores deban integrar un mayor conocimiento en sus puestos al tener que entender la nueva “lógica digital” en la que funcionan; el aspecto social, relacionado con la forma de diseño de la tecnología digital, para que ésta se ajuste a la naturaleza humana y pueda así favorecer a los comportamientos colaborativos; y el carácter continuo de los nuevos puestos de trabajo, referido a la necesidad

¹³ Accountability y HR analytics tienen que ver con la confianza en el criterio y las capacidades de las personas que trabajan, medidas a partir de los resultados obtenidos en base a métricas previamente acordadas (Cedrola, 2017).

¹⁴ “Es una consecuencia del poder de dirección que tiene cualquier empleador, por el cual, tiene la potestad de diseñar y resolver la forma en que habrá de estructurarse la empresa en su funcionamiento.” (Cedrola, 2017:110).

permanente de evolución tecnológica en los mismos para adaptarse a nuevas técnicas (Ítem ant.). Pablo Guerra (2010) señala que desde la sociología del trabajo, a nivel de organización del trabajo, los cambios se engloban en las nuevas formas de organización del trabajo, las que se delimitan en la ampliación de tareas, enriquecimiento de las tareas, rotación de las tareas, y la constitución de grupos semi-autónomos y autónomos de trabajo.

Con el objetivo de indagar sobre el efecto que la automatización está teniendo sobre los distintos tipos de tareas en los empleos uruguayos, la Dirección de Planificación de la OPP abordó el tema aplicando el enfoque de la “intensidad de contenido de las tareas” desarrollado por Autor y Acemoglu (2011), quienes clasifican a las tareas de acuerdo con su carácter rutinario o no rutinario, y si se trata de una tarea manual o cognitiva, obteniendo finalmente cuatro tipos de tareas: manuales rutinarias, manuales no rutinarias, cognitivas rutinarias y cognitivas no rutinarias (que a la vez se pueden dividir en analíticas o interpersonales)¹⁵. De acuerdo con datos obtenidos de la Encuesta Continua de Hogares entre los años 2000 y 2014¹⁶, y la base de datos de la O*NET (que recoge las características de las ocupaciones en Estados Unidos, utilizando en este estudio los datos de 2015), se observa que en el mercado de trabajo uruguayo existen algunas tendencias conocidas previamente en otros países desarrollados desde hace varios años: un alza en la intensidad de las tareas cognitivas, y el descenso de la intensidad de las tareas manuales, aunque con menor fuerza respecto a las primeras (Dirección de Planificación de la OPP, 2017).

Otra forma que la OPP analiza las tendencias en el proceso productivo respecto a la relación trabajo-capital, es estudiando los cambios en las ocupaciones¹⁷. En general, los resultados permiten ilustrar lo discutido en el análisis según las tareas. Se encuentra así otra evidencia de que el cambio tecnológico ha trasladado gradualmente al mercado laboral uruguayo hacia empleos más intensivos en tareas cognitivas, y menos intensivos en tareas manuales. Por un lado entre 1984 y 1999, crece el empleo en la categoría de “Otros profesionales en ciencias sociales y programación”,

¹⁵ Más información en el Anexo I de este trabajo.

¹⁶ Por mayor información sobre la intensidad de las tareas por sexo y nivel educativo, dirigirse a la obra citada.

¹⁷ Para lograr distinguir aquellos sectores que han presenciado cambios en sus ocupaciones debido a un reemplazo de trabajo por capital, de los sectores que han presentado cambios por la caída del sector en sí, se utiliza un Índice de Evolución Sectorial Sintético (IESS). Con este índice, se logra visualizar si se está en presencia de un reemplazo entre trabajo y capital, si la ocupación se comporta de forma significativamente distinta al índice, o si simplemente estaríamos ante una reducción de los sectores que emplean esa ocupación –por lo que no sería una cuestión de sustitución tecnológica de tal ocupación- en caso que una ocupación haya caído en el mercado laboral uruguayo, de forma paralela con su IESS.

siendo esta última en particular una profesión cuya demanda responde a cambios tecnológicos; como contracara, profesiones como la de lavadero, operador en fabricación de alimentos y los operadores en fabricación textil, presentan tendencias a la baja. En el período del 2000 al 2011 se observan tendencias similares, con un mayor crecimiento en las ocupaciones intensivas en tareas cognitivas analíticas no rutinarias; en puestos con mayor intensidad en tareas manuales rutinarias, como operarios industriales y vendedores, se observa una caída, mientras que en categorías ocupacionales como los oficinistas (con importante intensidad de tareas cognitivas rutinarias), aumenta también su participación (Ítem ant.).

Concluyendo con los impactos en el trabajo, la digitalización también ha traído consigo cambios en la cultura empresarial¹⁸. Si bien los mismos forman parte del análisis de los efectos generales de la digitalización en el trabajo, no resultan imprescindibles a los efectos de esta monografía, por los que simplemente se nombraran: “agilidad, creatividad y curiosidad, colaboración interna alta, equipos reducidos con importante capacidad de decisión y tolerancia al error, ciclos cortos de productos, foco en el cliente” (Cedrola Spremolla, 2017:112).

Respecto a los demás efectos que produce la digitalización en el ámbito empresarial, resultan esenciales aquellos producidos particularmente en la organización de la producción¹⁹. En este sentido, Pablo Guerra (2010) expone que los cambios se expresan en el pasaje del sistema “just in case” (producir en cantidad y luego esperar a venderla, generando amplio stock y necesitando espacios para el mismo) al sistema “just in time” (producir lo que se pide en el momento solicitado y en la cantidad demandada), la instauración de los programas de Calidad Total (a modo de promover la calidad en cada etapa del proceso productivo, desde la compra de insumos hasta la venta final del producto, su distribución y entrega, atendiendo siempre al interés del cliente), y por consiguiente el desarrollo de la gestión participativa (pretendiendo incorporar al trabajador a su lugar de trabajo haciéndolo sentir parte de la misma empresa).

Tomando estas consideraciones como la perspectiva de mayor interés para los empleadores, cabe realizar algunas atractivas precisiones respecto al proceso productivo y la forma en la que se podría conciliar a los procesos de innovación tecnológica y sus efectos con la reducción del tiempo

¹⁸ Entendida como “el conjunto de valores, creencias, experiencias y costumbres que una empresa pretende difundir entre las personas que la componen” (Cedrola Spremolla, 2017:112).

¹⁹ Elaboración propia: Refiere a la forma en la que se produce según los objetivos y estándares de las empresas.

de trabajo. La OPP (2017) indica que un proceso productivo se puede descomponer en tareas llevadas a cabo por trabajadores o por capital (maquinaria/medios de producción). En la asignación de tareas entre trabajo humano y maquinaria, se obedece a que cuando una tarea no es rutinaria ésta presenta obstáculos inesperados y los trabajadores la pueden llevar adelante generando nuevo conocimiento para sobrepasarlo. Pero en la asignación de tareas también inciden los aspectos económicos, vinculando el costo relativo de los factores: a mayor precio del trabajo mayor incentivo a utilizar “tareas del capital” en el proceso productivo. Al respecto, un estudio realizado por el McKinsey Global Institute (2017), indica que la automatización de las actividades posibilita que las empresas mejoren su desempeño al reducir los errores y mejorar la calidad y la velocidad, además de contribuir a mejorar la productividad²⁰. Se estima que a partir de su modelado de escenarios, la automatización podría aumentar el crecimiento de la productividad a nivel mundial de un 0.8 a un 1.4% anualmente. Además, en cuanto a la mejora y optimización de tiempos, cabe particularizar que el mismo Instituto, basándose en datos medios de todos los sectores de actividad entre 54 países, encuentra que el porcentaje de tiempo invertido en actividades potencialmente automatizables alcanza un 50%, teniendo en cuenta el conocimiento y la tecnología existentes; solo un pequeño porcentaje de las profesiones pueden automatizarse totalmente si se adaptan las tecnologías actuales, aunque sí es posible automatizar algunas de las actividades laborales de casi todas las profesiones (Instituto para la integración de América Latina y el Caribe del BID, 2017). Esto indica que según el acceso a nuevas tecnologías, se daría paso a la optimización del tiempo, convirtiendo así a la automatización en un potencial facilitador para reducir el tiempo de trabajo.

Con el propósito de bajar estos aspectos a la realidad local, y exponer las chances de automatización en Uruguay, la Dirección de Planificación de la OPP (2017) realiza una evaluación que arroja el “riesgo promedio de automatización” de las ocupaciones, las que dependerán de las características de las personas y el sector en el que se ocupan, siguiendo la metodología de Frey y Osborne (2013), en base a datos de 2013 a 2015. A partir de los resultados, existiría un riesgo promedio de 65% de automatización en Uruguay. Distinguiendo entre sectores de actividad, se observa que las actividades que presentan mayor riesgo de automatización son la explotación agro-ganadera y forestal (85%), las actividades financieras e inmobiliarias y la industria de alimentos, bebidas y tabaco (78%). Entre los sectores con menor proporción de empleos con alto riesgo de automatización, se encuentran el de enseñanza y salud (33%), las actividades profesionales,

²⁰ Se recomienda la lectura de los factores que afectan al ritmo de la automatización según el Instituto en (McKinsey Global Institute, 2017:2).

científicas y técnicas (48%), y sector de la información y comunicación (53%). Estos sectores se caracterizan por requerir personal con habilidades de trato interpersonal y pensamiento creativo. A nivel de logros educativos, entre quienes no completaron primer ciclo de secundaria el riesgo de automatización es del 74%, para quienes completaron primer ciclo es de 71%, para quienes completaron el segundo ciclo de secundaria es 65% y para quienes tienen algún año de educación terciaria de 27%. Una posible hipótesis que remarca la OPP, es que esta última perspectiva podría estar indicando que las habilidades obtenidas en la educación secundaria ya no constituirán un salto relevante para desempeñarse en el mercado de trabajo en las próximas.

Continuando con la evaluación de datos locales, si nos concentramos en el vínculo del uso del capital con respecto al empleo, un reciente estudio presenta resultados alentadores. Pereira y Zurbrigg (2019) desarrollaron la teoría de Autor, Levy y Murnane (2003), para obtener una aproximación de las consecuencias de la actual revolución tecnológica en el empleo uruguayo. Entre los resultados, se destaca que el empleo cognitivo reacciona positivamente ante una disminución del precio relativo del capital. Indican que ante una caída del precio relativo del capital, este se vuelve más atractivo para las empresas, y su incorporación desplaza las tareas intensivamente repetitivas y codificables (empleo rutinario), mientras que por otro lado, la mayor utilización de capital aumentaría la necesidad de realización de tareas que requieren resolución de problemas, persuasión, intuición y creatividad (incrementaría el empleo intensivo en la realización de tareas abstractas). Pero un aspecto a destacar, es que en el caso uruguayo, el empleo rutinario total ha crecido aunque haya sido en parte desplazado por máquinas, lo que significaría que aún en Uruguay no habría necesidad para los trabajadores de moverse al sector manual (con trabajos menos calificados) que se suele dar tras una caída en la demanda de empleo rutinario.

Bajo los postulados de Bessen (2016), las autoras encuentran que el efecto neto de la sustitución de trabajo por capital sobre el empleo no es fácil de predecir, ya que el incremento en la utilización de capital en el proceso productivo puede provocar ganancias de eficiencia que tengan como resultado una reducción del precio final. Si bien este trabajo se enfoca en los procesos de innovación tecnológica en el trabajo, con la motivación de explorar estrategias de producción que sostengan el tiempo del trabajo reducido, esta baja de precios podría resultar una pieza fundamental en la estrategia de competitividad que adopten las empresas tras la reducción y los procesos de innovación, para asegurarse que los bienes y servicios excedentes sean consumidos y se obtengan ganancias. Así, me permito añadir que en el diseño de políticas que promuevan la

conciliación entre el trabajo y capital, se debe tener en cuenta dos cosas: a la hora de incentivar al capital, la recuperación de la inversión de las empresas en nuevas tecnologías ocurrirá una vez que el exceso productivo sea consumido, por lo que sería beneficioso garantizar un período de gracia para que las mismas puedan obtener las ventajas económicas y pagar la inversión en capital; por otro lado, una vez que las empresas comiencen a recuperar el gasto, éstas estarían en posición de disminuir sus precios para mantenerse competitivos y seguir percibiendo las ganancias.

En lo que refiere al costo relativo de la automatización, el McKinsey Global Institute (2017) considera que puede ser modesto comparado con el valor que puede generar. Los tipos y tamaños de inversión necesarias son diferentes por industria y sector: mientras que las industrias con gran intensidad de capital que para automatizarse requieren soluciones de hardware, probablemente verán plazos más largos entre el momento de la inversión y el de recibir los beneficios, comparado con sectores donde la automatización esté inclinada en software y menos intensiva en capital.

DESAFÍOS DEL TRABAJO DEL FUTURO

A la luz de los efectos mencionados previamente, Cedrola Spremolla (2017) detalla las características del trabajo del futuro. Será basado en talento, medido por la capacidad del individuo de hacer, crear, innovar y adaptarse a los requisitos de las nuevas formas de trabajo. Se basará en la idea de cambio, ya que como la evolución tecnológica no se detiene, los contenidos de las tareas serán cambiantes. Por último, ya no importaría el espacio físico desde el que se trabaje; los empleados terminarían siendo los dueños de su tiempo, decidiendo cuando y donde trabajar, mientras sus jefes deberán depositar su confianza en ellos. Esto significa que el trabajo puede realizarse no necesariamente en el horario de trabajo y desde los lugares habituales, haciendo que el trabajo sea flexible, donde importa el resultado y no los procesos para su desarrollo.

Una puntualización importante que realiza el McKinsey Global Institute (2017), que pasaría a ser parte de los desafíos del trabajo del futuro, es que los sistemas de educación necesitarán evolucionar para que mejoren las habilidades básicas en los campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas entre los trabajadores, haciendo énfasis en la creatividad y el pensamiento crítico y sistémico, la agilidad, la resistencia, la flexibilidad, la resolución de problemas, las competencias sociales-emocionales, y saber aportar pericia para desarrollar a otros. Teniendo en cuenta que las máquinas realizarían las actividades más predecibles del trabajo, las capacidades mencionadas serán las más valiosas, pudiendo considerarse que la automatización termine haciéndonos incluso más humanos.

En materia de ordenación y limitación del tiempo del trabajo, Zubillaga (2015) indica que el modelo tradicional de “jornada estándar” se ha visto transformado como respuesta a las nuevas necesidades productivas, lo que ha traído desafíos. Uno de ellos, refiere al uso de computadoras portátiles y teléfonos inteligentes, que ante la posibilidad de estar conectado, la jornada de trabajo no culmina cuando el trabajador se retira del establecimiento, volviéndose más borroso el límite entre trabajo y ocio. Además, no se puede obviar que vivimos en “la era del conocimiento”, lo que exige una permanente formación y capacitación de parte de los trabajadores para no quedar fuera del mercado de trabajo. Esto da lugar a que las ocho horas consideradas para el ocio, ahora se compartan con otras actividades que se encuentran a mitad de camino entre el trabajo y el tiempo personal. Esto sería otro fundamento a favor de la reducción del tiempo de trabajo, ya que si consideramos que para un funcionamiento eficiente del mercado del trabajo los empleadores necesitan trabajadores con nuevas competencias y habilidades, es necesario contar con tiempo libre para adquirirlas. En esta línea, desde mi perspectiva es absurdo que las empresas pretendan “medidas flexibilizadoras” que incluso extiendan el tiempo del trabajo, cuando son éstas las que contratan a quienes cuentan con mayor formación, lo que requiere tiempo.

La cuestión central entonces, sería encontrar formas de acompañar estos procesos de cambio tan profundos en la estructura productiva y en el mercado de trabajo, intentando evitar los aumentos sostenidos en el desempleo, mejorando las condiciones laborales y expandiendo el bienestar social mediante sistemas que aseguren una progresiva distribución de los excedentes económicos que nacen del progreso técnico, tanto entre empresarios como trabajadores.

CAPITULO III: REDUCCIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO

Para realizar este análisis, me basé principalmente en la obra *The why and how of working time reduction* de Stan De Spiegelaere y Agnieszka Piasna (2017) del Instituto Sindical Europeo. Esta guía concentra la mayor amplitud de consideraciones respecto a la reducción del tiempo de trabajo, manteniendo una mirada actual, siendo la mejor opción para alcanzar un análisis lo más objetivo posible. Por motivos de extensión, la información tuvo que ser fuertemente procesada, por lo que se recomienda la lectura de la obra original en caso de necesitar mayor explicación. Se incluyeron además otros aspectos no incluidos en esta guía que fueron deducidos de lo estudiado en este trabajo al momento -como la coyuntura previamente desarrolla sobre la actual revolución tecnológica-, además de otras fuentes de información para contextualizar el desarrollo teórico en la realidad uruguaya.

FACTORES A DETERMINAR PARA REDUCIR EL TIEMPO DE TRABAJO

Delimitación del espíritu de la reducción del tiempo de trabajo

Según explican De Spiegelaere y Piasna (2017), en primer lugar, el tiempo de trabajo además de ser una cuestión legal-estructural, también es cultural, y se debe definir en cuál de estos términos se buscará reducir el tiempo de trabajo. En aquellas culturas donde se necesita estar presente, mostrar un compromiso con la empresa basado en el “presentismo”, aumenta las posibilidades de promoción. Sin embargo, esta cultura es un contexto nocivo para la combinación de la vida personal y el trabajo, además de dejar en una posición de desventaja a las mujeres con hijos.

Segundo, la reducción puede ser obligatoria, donde todos los trabajadores, empresas o sectores están obligados a reducir el tiempo de trabajo a un nivel similar, o voluntaria, la que dependerá de incentivos para que los actores la implementen. En este caso, como solo parte de las empresas reducirán el tiempo de trabajo, los efectos de la medida se pueden verse reducidos con respecto a una reducción más generalizada, e incluso reafirmando los roles de género que actualmente se busca combatir (ya que las mujeres podrían ser las primeras en elegir la jornada laboral reducida). Por otro lado, esta modalidad es más fácil de implementar que la obligatoria ya que opondrá menos resistencia de parte de los actores que no están de acuerdo.

En tercer lugar, a la hora de desarrollar una política para reducir el tiempo de trabajo es importante decidir si utilizar un sistema colectivo o individual. En el primero, la reducción se realiza en cualquiera de los niveles empresarial, sectorial, o nacional; en el segundo, la decisión de reducir la jornada es individual o a nivel del puesto de trabajo, siendo el trabajador quien decide aceptar trabajar menos horas (generalmente siendo trabajos “part-time”).

Quienes defienden el sistema individual, indican que éste deja la decisión de cuánto tiempo trabajar al trabajador, según sus responsabilidades familiares y del ingreso. Por otro lado, indican que puede incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral, actuando como puente al trabajo a tiempo completo. Sobre estos argumentos, en primer lugar no está claro qué tan “libre” es la decisión a trabajar “part-time”. Los autores muestran que según datos del 2015 entre los países de la Eurozona²¹, mientras que la principal razón de los hombres para trabajar part-time era que no lograban encontrar otro trabajo (más del 40%), casi el 40% de mujeres lo elegían por razones familiares, lo que incluye el cuidado de hijos y dependientes mayores, o la existencia de

²¹ Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos y Portugal.

obligaciones familiares en general. También indican que predominantemente son las mujeres quienes integran la población con trabajos part-time, y la razón se relaciona con dos cargas extra que acentúan la desigualdad de género: realizar tareas domésticas y de cuidado. Destacan además que el sistema individual tiene efectos en el ingreso indirecto del trabajador, respecto a las prestaciones sociales que puede percibir, las suelen depender del ingreso –limitado al tener que aceptar trabajar menos horas. De esta forma, concluyen que sería difícil decir que la decisión de trabajar part-time es “libre” cuando las mujeres aún ven limitadas sus opciones personales dada la desigual distribución de tareas domésticas y de cuidados (inclinada hacia ellas).

Optar por sistemas individuales, así dispuesto, no parece una solución esperanzadora, dado que la “elección” por trabajos part-time está principalmente determinada por roles de género, los cuales desde la raíz no son neutrales. Por esta razón, muchas organizaciones feministas favorecen los sistemas colectivos de reducción del tiempo de trabajo, los que comparten los costos del proceso entre todos los actores (trabajadores, empleadores y el Estado) y permiten que las mujeres logren una posición más equitativa respecto a los hombres para obtener trabajos.

Otra decisión respecto los trabajadores que habrá de alcanzar la reducción, es si la medida abarcará a todos los trabajadores por igual, o directamente a la población que se busca mejorar (ateniendo atiende específicamente al problema). Cuando el objetivo es extender la vida laboral, quienes definen las políticas de reducción usualmente apuntan a los grupos específicos de trabajadores que se vean realmente perjudicados en su salud; cuando se busca mejorar el balance entre trabajo y vida personal, los sistemas ofrecen la oportunidad a las mujeres de reducir su tiempo de trabajo para cuidar de su recién nacido. Sin embargo, de apuntar a la población específica (como trabajadoras madres o los trabajadores más adultos) estamos de nuevo ante una solución que podría promover desigualdades en el mercado de trabajo, ya que les sería más difícil encontrar o mantener un trabajo puesto que los empleadores los encontrarían más costosos que otros trabajadores.

En quinto lugar, se deberá definir qué hacer respecto al empleo, optando entre una política *defensiva*, enfocada en reducir el tiempo de trabajo para salvar puestos de trabajo (previniendo despidos), o una política *ofensiva*, concentrada en reordenar el tiempo de trabajo y generar empleos. Según De Spiegelaere y Piasna (2017) si bien existen experiencias defensivas a nivel empresarial, siendo el caso más conocido el de Volkswagen²², y a nivel nacional como el caso

²² Ya expuesto previamente en la página 9 de este trabajo.

Kurzarbeit en Alemania²³, estas políticas pueden tener algunos riesgos, como la irreversibilidad de la rebaja salarial (en caso que la tenga) si las medidas son permanentes, las dificultades que las empresas puedan presentar para negociar otras rebajas, además que es muy difícil controlar las garantías de la seguridad en el trabajo, ya que los empleadores de igual forma podrían optar por despidos y reemplazo al personal en condiciones de trabajo más precarias. A pesar de estas dificultades, los tipos de política en este sentido serán discutidos nuevamente en el análisis de los efectos de la reducción sobre el empleo.

Un último aspecto a definir entorno al espíritu de la reducción, será si solamente se reducirá el tiempo de trabajo, o se dará paso a la extensión de horarios operativos. Introducir sistemas en empresas industriales en los que las máquinas puedan utilizarse más tiempo, daría lugar a una reducción en los costos unitarios de producción a partir de un aumento de la productividad, lo que podría financiar salarios más altos por hora, manteniendo los costos en control. En los lugares de trabajo no tan industriales también se podría extender si se observa al trabajo; pero es importante tener en cuenta que estas extensiones de horarios operativos puede llevar a trabajo adicional nocturno o durante fines de semana, lo que perjudica la salud de los trabajadores. La posibilidad de financiación, dependerá de la demanda de los bienes que se producen o los servicios que se ofrecen; a raíz de esto, si se reduce el tiempo de trabajo mediante la extensión de horas de producción, se recomendaría acompañar el proceso de reducción con el estudio de nuevas estrategias competitivas para que las empresas vean facilitada la colocación de los bienes o servicios que produzcan. Haciendo de cuenta que los salarios se mantienen con la reducción, se podría apelar a disminuir los precios para que los individuos consuman el excedente –según lo explicado en el análisis de los efectos en la productividad-, o desarrollar políticas complementarias que faciliten la exportación de los bienes/servicios excedentes.

Definición de las características del proceso de reducción

Dentro de las decisiones más claras respecto a la reducción del tiempo de trabajo, es la de cuánto reducirlo, según los objetivos que persiga la medida. De Spiegelaere y Piasna (2017) indican que los efectos dependerán del grado en el que las empresas contratan nuevos empleados para compensar las horas de trabajo reducidas, o si se pide a los trabajadores que hagan lo mismo pero en menos horas. Para que las empresas presten atención a la organización del trabajo y

²³ Fue una medida para incentivar a las empresas a usar un tiempo de trabajo reducido de forma temporal para evitar estar en un seguro de paro cíclico (Ítem ant.).

decidan contratar más personal o adquirir más capital, es necesario que la reducción sea contundente. Por otro lado, una reducción más pequeña resulta menos disruptiva a las empresas, haciendo que los costos de la medida sean menores y así sea más fácil de implementar. Desde la perspectiva de género, una reducción pequeña no es suficiente para animar a las mujeres a tomar trabajos de tiempo completo sobre otros part-time, ni tampoco contribuirá a cambiar los roles familiares en la distribución de tareas del hogar y de cuidados. Solamente abre paso a que la mujer distribuya de forma distinta la carga de tales tareas. Además, una reducción lenta y progresiva tiene desventajas en cuanto al impacto real que puede generar la reducción en la vida de los trabajadores, puesto que las empresas podrían terminar optando por pagar horas extraordinarias.

Por otro lado, como ya se mencionó el tiempo de trabajo se puede medir de distintas maneras, por lo que la reducción se puede hacer bajo distintos períodos de referencia: por día (jornada laboral diaria de hasta seis horas), por semana (jornada laboral de cuatro días por semana, o jornada laboral semanal de hasta 35 horas), por mes (tres semanas con seis días de trabajo, seguido de una semana libre), por año (con licencias adicionales), o sobre la vida laboral (jubilaciones parciales o anticipadas, o licencias por razones de cuidados familiares). Los efectos de la reducción dependerán según el período de referencia que se utilice, además de la definición de las otras decisiones. Una jornada laboral diaria de hasta seis horas, o la jornada semanal limitada a cuatro días, puede ser sumamente beneficioso para el equilibrio entre la vida personal y laboral; sin embargo, otras personas pueden preferir licencias adicionales para poder cumplir el rol que éstos deseen en otras eventualidades de la vida personal. Por otro lado, en términos del trabajo, ciertas estructuras (como un día laboral de seis horas) tienden a una mayor intensificación del mismo, aunque otras (como los sistemas de vacaciones recurrentes) tienen a generar problemas de empleo.

En experiencias como la *Leyes Aubry* (Francia) se determinó el principio general de una jornada semanal limitada a 35 horas, pero se le dio la autoridad a las empresas de negociar y acordar la organización de la reducción, pudiéndose reducir el tiempo de trabajo hasta en el curso de un año. Es importante tener en cuenta que en este paso es donde muchas veces nacen confusiones respecto a las “semanas comprimidas de trabajo” o modalidades de redistribución del empleo, que a simple vista puede parecer que estamos ante una reducción, pero en realidad es una reorganización del tiempo del trabajo, las que han demostrado tener grandes desventajas para los trabajadores en general, y particularmente a las mujeres.

En tercer lugar, se debe analizar y definir el medio que se va a utilizar para determinar la nueva limitación al tiempo de trabajo, y por tanto el nivel o alcance que tendrá la misma. Entre los niveles generales en los que se puede aplicar, limitados al caso uruguayo, se pueden distinguir los siguientes: nacional, sectorial, empresarial, individual. El nivel individual ya se discutió previamente y no será tenido en cuenta, puesto que no es una reducción “colectiva” del tiempo de trabajo que como ya se vio, alcanzaría resultados más equitativos. En países donde hay un mayor desarrollo de negociación colectiva por sectores de actividad (como en nuestro caso, considerando los Consejos de Salarios), hay mejores chances comenzando mediante el establecimiento de las nuevas normas sobre tiempo de trabajo por esta vía, y una vez que varios sectores adopten las medidas, la disposición sea recogida en legislación nacional. Países que no cuentan con fuertes instancias de diálogo social y negociación colectiva se verán impedidas de utilizar este mecanismo, por lo que deberán limitarse a nivel nacional (por ley o decreto) o a nivel empresarial (mediante convenio colectivo bipartito o individualmente en los contratos de trabajo).

Otros aspectos más contextuales del proceso, se debe optar entre una táctica radical, que reduzca inmediatamente el tiempo de trabajo en un cierto número de horas, o una táctica paso por paso (más lenta), que reduzca al tiempo de trabajo de forma progresiva. Según los autores, el primer tipo de táctica tiene varias ventajas sobre el segundo, aunque se debe prestar atención a los problemas que la misma puede presentar. Dentro de las ventajas, se destaca que forzaría a las empresas y familias a reconfigurar sus tradiciones: por un lado, las empresas deberían reorganizar la producción, lo que puede dar lugar a una organización del trabajo más eficiente, que limite la intensificación de las tareas; por el otro, las familias enseguida deberán enfrentar nuevo tiempo libre, promoviendo el replanteo de los roles en el hogar, y en conjunto a nivel social este tiempo libre podría incentivar a la reconsideración del consumo, lo que sería beneficioso desde la sostenibilidad económica. El problema con la táctica radical principalmente se concentra en que el costo de la medida se sentiría inmediatamente, lo que interrumpe la viabilidad de la reducción a corto plazo. Además una reducción gradual del tiempo de trabajo permitiría que las empresas reconsideren su organización del trabajo a prueba y error.

Se suma también a las definiciones coyunturales para reducir el tiempo de trabajo, el carácter de la medida, teniendo que decidir si la reducción será temporal o permanente. En la primera, generalmente se busca atender a resolver un problema puntual, por lo que varias (aunque no todas) experiencias de reducción proteccionistas a nivel empresa han sido temporales, ya que busca salvar

empleos ante la decreciente demanda de productos. Este tipo de reducciones han mostrado ser efectivas respecto a la protección del empleo en períodos de recesión económica, e incluso han amortiguado el impacto negativo de tales crisis, además de limitar los costos de la medida ya sea que los cargue el empleador o el trabajador. En contraposición, los sistemas temporales no son útiles para cambiar roles de género o para nivelar la posición en la que se encuentran las mujeres respecto a los hombres en el mundo del trabajo, además que la mejora en el balance entre la vida personal y laboral se volvería temporal, por lo que habría un efectivo muy limitado (o ninguno).

Por último pero para nada menos importante, siendo por el contrario una de las principales preocupaciones en cuanto a la reducción del tiempo de trabajo, la definición de qué actor cubrirá los costos económicos de esta medida, lo que no incentiva demasiado a ninguna de las partes. Si bien los trabajadores pueden pagar los costos de la reducción del tiempo de trabajo de varias maneras, siendo la reducción proporcional sus salarios la forma más directa de cubrir el costo, permitir que la paguen tiene varios posibles efectos negativos. Una reducción de salarios podría crear grandes problemas financieros para ellos, además que de no proteger el posible aumento en la intensidad de trabajo, podría afectar negativamente en su salud. Teniendo esto en cuenta, paso a estudiar las opciones de financiación entre los demás actores, que son el foco de este trabajo.

Otro posible actor para financiar la medida es el Estado, el que podría realizar rebajas en las contribuciones de la seguridad social, interviniendo así entre los costos adicionales que enfrentan el empleador y los trabajadores, si únicamente se redujeran sus salarios a la par con el número de horas. Sin embargo, que el Estado se encargue por completo de la financiación también presenta grandes inconvenientes. Si bien la reducción contribuiría a la disminución de gastos en la seguridad social, a partir de las mejoras en la salud de los trabajadores y (posiblemente) en la reducción de subsidios por desempleo, el recorte de contribuciones igualmente suele impactar negativamente sobre el trabajador de forma directa o indirecta, además de presionar el presupuesto público.

La última opción sería entonces, que la medida sea financiada por los empleadores, manteniendo los salarios constantes mientras disminuye el tiempo de trabajo. Esto aumentaría los costos de producción, los que podrán derivar en menores ganancias, mayores precios, y menos producción. En el largo plazo, el aumento en los costos del factor trabajo podría actuar como un incentivo para que los empleadores inviertan en tecnologías de ahorro de mano de obra (capital). Las opciones del empleador dependerán de la rentabilidad de la empresa, la elasticidad-precio en la demanda del producto, y de las perspectivas de inversión en productos de capital que ahorren

fuerza de trabajo. Dejar que los empleadores paguen la reducción tiene además otras desventajas: en mercados con precios sensibles, un aumento en los precios podría tener serios efectos sobre la demanda del producto y la competitividad de las empresas; las bajas en las ganancias podrían alentar a las empresas a reubicar la producción o limitar inversiones futuras (Ítem ant.).

A pesar de todas estas consideraciones, resultó imprescindible hacer un apartado especial que trate la gestión de la carga económica que le correspondería hacer a los empleadores al reducir el tiempo de trabajo, bajo las pautas de la revolución tecnológica en la que estamos sumergidos. Por tal motivo, la discusión de la financiación de la medida será desarrollada en mayor amplitud en el análisis de los efectos de la reducción, en el apartado sobre rentabilidad de la inversión.

EFFECTOS DE LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Salud de los trabajadores

Uno de los fundamentos más fuertes para demandar menos tiempo de trabajo refiere a los efectos negativos que tiene trabajar muchas horas. Cuando el trabajador está cansado, es más proclive a tener accidentes, e incluso de convertirse en fatiga crónica podría derivar en otros problemas de salud más serios. Los autores tras haber revisado basta literatura sobre la relación entre tiempo de trabajo y salud, indican el tiempo de trabajo extendido está estrechamente vinculado con la aparición de problemas de circulación, depresión, ansiedad y problemas para concretar el sueño. El esfuerzo gastado en el trabajo debe ser recuperado, y cuando no contamos con tiempo suficiente para hacerlo, los efectos psicológicos pueden tornar permanentes, por lo que el tiempo libre es fundamental (De Spiegelaere y Piasna, 2017).

Las teorías que confirman lo anterior también resaltan la aparición de la presión de trabajo: cuanto más intenso sea el trabajo, haya plazos y presión para realizar las cosas más rápido, es más probable que los empleados sufran estrés. Algunas experiencias demuestran que la disminución de las horas de trabajo suele conllevar aumentos en la intensidad del trabajo²⁴, por lo que de realizar la se debe tener en cuenta que el tiempo de trabajo reducido puede disminuir el estrés laboral solamente cuando la reducción del tiempo de trabajo se corresponde con un alivio de empleo

²⁴ Por un lado, se destacan los buenos resultados de un experimento sueco entre 2002 y 2006, donde al azar, 33 lugares de trabajos fueron divididos en dos grupos: el primer redujo su tiempo de trabajo en un 25%, totalmente igualando el empleo adicional; el segundo mantuvo su tiempo de trabajo. La carga de trabajo no aumentó y el experimento mostró efectos muy beneficiosos en los niveles de estrés de los empleados y en su calidad de sueño. Por otro lado, algunas experiencias muestran que una disminución puede conllevar aumentos en la intensidad del trabajo, como en los casos de Francia y Volkswagen, detallado en el capítulo 4 de la obra (De Spiegelaere y Piasna, 2017).

adicional, o se considera la opinión de los trabajadores en la organización del tiempo de trabajo. También se deben considerar el desarrollo de una buena política sobre la compensación y/o limitación de horas de trabajo extra, para evitar que esta medida las aumente.

Si la reducción del tiempo de trabajo se complementa con la introducción de nuevas tecnologías, se debe prestar especial atención a que si bien las mismas pueden contribuir a compensar la “falta” de fuerza de trabajo, también pueden convertirse en factor que atente contra la salud de los trabajadores, con el surgimiento de nuevas tareas que intensifiquen más al trabajo, o con nuevos riesgos laborales que no hayan sido considerados al momento. Por tal motivo, es importante que en caso de incentivar la reducción mediante procesos de innovación tecnológica, los últimos deben estar inclinados a reducir proporcionalmente la carga de trabajo, para que los trabajadores no se vean afectados por un agotamiento adicional.

Revisando la literatura sobre la limitación de la jornada laboral en razón de la salud de los trabajadores a nivel local, resulta adecuado señalar las razones utilizadas para la adopción de las normas heterónomas actuales, detalladas por Nicolás Pizzo y María José Poey Daguerre (2015). Los autores indican que según Pla Rodríguez, las razones en la discusión de la Ley N° 5.350 se dividen en: *biológicas*, ya que las jornadas extendidas conspiran contra la salud del trabajador y el vigor de la propia raza humana (la fatiga acumulada produce graves resultados sobre las generaciones futuras); *culturales y sociales*, ya que el trabajador antes que trabajador es persona humana, por lo que debe tener tiempo libre para perfeccionarse en sus tareas, dedicar tiempo a otras actividades que alimenten su espíritu, ya sean artísticas, deportivas, religiosas, el cultivo de amistades, la defensa de intereses, y la participación de la vida en la comunidad; *productividad*, en términos en los que un trabajador cansado es menos bueno y productivo que el que ha reposado lo suficiente “por lo que la reducción de la jornada no disminuiría la producción sino que la aumentaba y la mejoraba” (Pizzo y Poey Daguerre, 2015:673). Este último punto será detallado más adelante. Los autores indican además que, sin perjuicio de que los estudios no son concluyentes, es preferible la reducción o mantenimiento de la jornada contra la “semana comprimida”, es decir más horas por día y menos días por semana.

Igualdad de género

Combinar una carrera profesional de tiempo completo con ser madre o padre puede ser muy desafiante, particularmente para las mujeres. Junto al empleo remunerado, las mujeres en general y específicamente las madres, hacen la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no

remunerado. La combinación de trabajo remunerado a tiempo completo con obligaciones no pagadas para muchas es imposible, porque el trabajo remunerado todavía está sesgado hacia el “modelo de sostén familiar masculino”. A las mujeres la carga de trabajo pago y doméstico les impide dedicar tanto tiempo al primero como sus colegas masculinos, colocándola en una situación desventajosa en términos de oportunidades de carrera (De Spiegelaere y Piasna, 2017).

Hay al menos tres efectos positivos por los cuales una reducción en el tiempo de trabajo podría contribuir a la igualdad de género. En primer lugar, podría aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, considerando aquellas que ahora no pueden ver cómo combinar las tareas del hogar con un trabajo remunerado, que pasarían a poder hacerlo cuando la semana laboral sea más corta. Por otro lado, podría poner a las mujeres en una posición más equitativa que a los hombres en el mercado laboral, ya que la responsabilidad de las primeras de realizar más tareas domésticas limita su potencial inversión (tiempo) en el trabajo. Los hombres tienden a estar más disponibles para las horas extraordinarias, pueden adoptar una actitud más flexible, mientras que una semana laboral más corta permitiría a más mujeres trabajar a tiempo completo y responder a las normas aceptadas respecto al tiempo de trabajo. Por último, podría llevar a una redistribución de las tareas domésticas y de cuidado, ya que los hombres contarían con más tiempo libre y podrían animarse a desarrollar más tales tareas ellos mismos; aunque no se han encontrado los mejores resultados, potencialmente la reducción del tiempo de trabajo puede contribuir a una mayor igualdad de género en el mercado laboral y en el hogar. De lo contrario, si nada se hace al respecto, la mujer continuará teniendo que aceptar trabajos a tiempo parcial en lugar de a tiempo completo, lo cual es una forma de contratación individual que despliega varios inconvenientes en términos de igualdad de género (Ítem ant.).

Con respecto al uso de “nuevas tecnologías” e igualdad de género, debo agregar un disparador. Me parece de suma importancia que se promueva el estudio de los nuevos empleos que se han generado en la corriente revolución tecnológica, para conocer qué políticas se pueden promover para que el trabajo del futuro sea más equitativo que ahora. A modo de inicio recomiendo el análisis en “¿Las nuevas tecnologías influyen en la discriminación o la van a eliminar? (El empleo 4.0 desde una perspectiva de género)” realizado por Macarena Sierra Benítez²⁵, publicado por la comunidad CIELO Laboral (2019). En esta entrada la autora aborda el tema del nuevo

²⁵ Doctora y profesora contratada del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

mercado de trabajo español, y el rol que cumple la mujer en el sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).

Bienestar de los trabajadores

Siguiendo la división que realizan los autores, si miramos el bienestar del trabajador desde el balance entre trabajo y vida personal, resulta un gran desafío lograr trabajar 40 horas semanales, más el trabajo doméstico no remunerado, las necesidades de actividades sociales, el deseo que disfrutar sus pasatiempos y participar en la comunidad. Las familias monoparentales se enfrentan aún más con este problema, que según datos de la Encuesta Continua de Hogares 2014 alcanzan el 12,4% (Instituto Nacional de Estadística, 2015:18). Tras revisar basta literatura sobre la relación entre tiempo de trabajo y equilibrio entre trabajo y vida personal, los autores deducen que solamente reducir el tiempo de trabajo puede tener efectos beneficiosos, pero no se resolvería del todo el problema. Incluso si aumentan las presiones en el trabajo, las horas extraordinarias de trabajo, o se realiza en horarios impredecibles, el efecto podría ser incluso negativo (De Spiegelaere y Piasna, 2017).

Otra forma de analizar al bienestar del trabajador, desde la creatividad y realización personal. Aunque el trabajo es un medio para ganar competencias, modelar nuestra vida, y proporciona una red social, a veces no, y cualquiera sea el caso, el tiempo de trabajo nos quita tiempo y recursos para realizar otras actividades que nos lo permitan. El tiempo libre puede ser un medio para el logro personal, y puede servir a la sociedad y la economía, ya que el tiempo libre parece ser esencial para la innovación y la creatividad.

Por último, se analiza al bienestar en la esfera social. De acuerdo con los autores (2017), la reducción de las horas de trabajo podría ser beneficiosa para la sociedad en general. Como en general la reducción contribuye en términos de salud y seguridad, estrés, igualdad de género, a una economía más sostenible, etc., todo conllevaría a una sociedad más feliz, más sana y más igualitaria. Entre los distintos estudios que revisan los autores, distinguen que tener la sensación de contar con suficiente tiempo para hacer lo que uno necesita está estrechamente vinculado con el bienestar subjetivo y la felicidad, ya que es necesario participar de actividades que promueven nuestro crecimiento personal, nuestros vínculos sociales, y nuestro compromiso con la comunidad. Es importante observar dos elementos: (1) el valor agregado del tiempo es abstracto –el trabajador puede palpar lo que puede consumir con el dinero extra de aceptar trabajar horas extraordinarias por ejemplo, mientras que no es tan fácil ver el consumo de esa hora en la vida personal-, y (2) el

valor agregado del tiempo es, en gran medida, determinado colectivamente, ya que las personas solo pueden participar en actividades cuando sus compañeros disfrutan de cantidades similares de tiempo libre, lo que le dará valor al tiempo libre del trabajador. La reducción del tiempo de trabajo también podría tener sentido desde un punto de vista democrático, puesto que los trabajadores que pasan menos tiempo en sus puestos de trabajo podrían liberarse de las presiones de su trabajo. Esto podría empoderarlos y hacerlos menos dependientes a la relación laboral subordinada.

Vida laboral

Siendo la sostenibilidad del sistema jubilatorio un tema de discusión constante, basándome en las mejoras que podría tener en la vida laboral y personal de los trabajadores, es un aspecto en el que la reducción podría contribuir. Tras la reducción, la población se podría mantener activa por más tiempo, ya que al descansar más se vuelven más productivos, pudiendo mantenerse más saludables a largo plazo, lo que derivaría en contribuciones a la seguridad social por más tiempo, disminuyendo en la misma línea el uso de la jubilación (De Spiegelaere y Piasna, 2017). La reducción podría complementarse con políticas públicas que se centren en la creación de empleo principalmente en actividades donde las nuevas tecnologías no se adecuan aun al proceso de trabajo, y personas más adultas puedan cubrir tal necesidad. La reducción podría ayudar haciendo que el trabajo sea más tolerable, a contar con más tiempo para recuperarse, a disminuir la presión del trabajo, teniendo así mejor chances de que los empleados adultos continúen trabajando²⁶.

Si tenemos en cuenta la mejora que la reducción podría traer en términos de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, y la generación de vínculos más iguales, todo esto podría dar paso a que una extensión en la edad mínima de jubilación sea una opción más viable (se invita a revisar datos de la seguridad social en Uruguay incluidos en el Anexo II). Si los beneficios mencionados al momento no fuesen suficiente para realmente considerar reducir el tiempo de trabajo (al menos desde la perspectiva de los trabajadores y del Estado), paso a introducir los efectos económicos de esta medida, los cuales podrían incluso atraer al actor empleador.

Rentabilidad de la inversión

Retomando la discusión sobre la financiación de la medida, según lo que indican los autores existen maneras para que la reducción no la pague ninguna parte. Para que esto ocurra, la reducción

²⁶ Un caso empírico en este tema con resultados positivos (aunque de forma limitada) fue la jornada laboral de 35 horas semanales en Francia. Allí se observó un aumento en el porcentaje de participación de los trabajadores más adultos (De Spiegelaere y Piasna, 2017).

debería estar orientada a la disminución de accidentes de trabajo, de ausencias a largo plazo por estrés y burn-out, y de ausencias cortas en general. De esta forma, la medida podría lograr que entre la reducción de costos empresariales y los aumentos en la productividad, se logre cubrir los gastos que conllevaría sin tener que reducir los salarios de los trabajadores. A partir de ahí, cuántos gastos se reducen y cuánto aumenta la productividad, dependerán del uso de maquinaria (capital) o individuos (trabajo) para reducir la carga de las tareas, en paralelo con la reducción del tiempo.

Así dispuesto, en lugar de utilizar esta medida como una forma de redistribuir el empleo (que es para lo que generalmente se estudia), podría financiarse por sí misma si se la plantea como una medida para mejorar la salud y bienestar de los individuos, convirtiéndose además en una oportunidad de inversión para que los empleadores perciban beneficios propios en el largo plazo. Para comprender cómo la combinación de ambos factores puede contribuir a la reducción del tiempo de trabajo, en el próximo apartado paso a explicar los efectos en la productividad y cómo utilizar a las nuevas tecnologías como una herramienta que permita concretar la reducción.

Productividad

Este es un componente sustancial del debate sobre el tiempo de trabajo, puesto que cuanto más productiva es la economía, más riqueza se crea en menos tiempo, la que puede distribuirse en términos de aumentos salariales, mayores ganancias o menos horas de trabajo. La productividad se refiere a lo que se produce en una cierta cantidad de tiempo y usando una cierta cantidad de recursos²⁷, dependiendo así de los trabajadores (qué tan duro trabajan, qué competencias tienen, etc.), pero también de la organización del trabajo (qué maquinaria se utiliza en la producción, etc.). Los autores señalan que si vemos a la productividad en el marco de una reducción del tiempo de trabajo, habría un aumento de la productividad laboral (porque los empleados se vuelven más productivos), un aumento de la productividad del capital (ya que el uso de máquinas se vuelve eficiente), y un aumento de la productividad total en caso de sustitución entre el trabajo y el capital, ya que el último es más eficiente (De Spiegelaere y Piasna, 2017). Así, invertir en nuevas tecnologías (que al día de hoy nos genera bastante inquietud), podría nivelar la carga de trabajo que el trabajador debe liberar junto con el tiempo (para mejorar su salud y obtener los resultados buscados), y también nutrir los resultados económicos de los empleadores.

²⁷ Traducción propia: “A nivel de país, la productividad se calcula tomando el producto interno bruto y dividiéndolo por la cantidad de personas empleadas o el número de horas trabajadas” (De Spiegelaere y Piasna, 2017:39).

Los autores indican que la reducción del tiempo de trabajo puede aumentar la productividad laboral de varias maneras: evitando que los trabajadores se cansen y trabajen más lentamente como resultado, tras el aumento de tiempo para recuperarse; cuando los trabajadores puedan concentrarse más, su productividad general por hora aumenta; los trabajadores aprecian la disminución de horas y tratan de trabajar de manera más efectiva en el tiempo de trabajo restante; o se puede hacer en paralelo a una revisión total de la organización del trabajo, lo que facilitaría el proceso de trabajo y permitiría a los trabajadores hacer más en menos tiempo; si invirtieran el tiempo libre adicional en actividades de capacitación u otras para mejorar sus habilidades, tales experiencias puede volcarse en un trabajo más productivo. Atendiendo a investigaciones sobre la relación entre tiempo de trabajo y la productividad, por lo general se confirma que un tiempo de trabajo más corto da lugar a trabajadores más productivos²⁸, además de mostrar que las horas de trabajo extendidas están asociadas a una serie de riesgos en la salud física y mental, que limita la capacidad para seguir siendo productivos a largo plazo. Una reducción también puede afectar negativamente la productividad laboral, ya que podría dar lugar a un aumento de los costos en la comunicación entre trabajadores en diferentes turnos, el empleo de trabajadores menos productivos, o una limitación de las posibilidades de capacitación en el trabajo.

Reducir el tiempo de trabajo además puede aumentar la productividad del capital, al combinar la reducción del tiempo de trabajo con los tiempos operativos extendidos. Cuando se usan máquinas, los costos de las mismas pueden repartirse entre más producción, aumentando la productividad del capital. Cuando se reduce el tiempo de trabajo, se sustituye más o menos la mano de obra según los costos de la misma al momento; si se reduce manteniendo la compensación salarial sin otras medidas complementarias, aumentan los costos laborales, alentando a las empresas a invertir en maquinaria para ahorrar trabajo. Se debe prestar atención también a que este aumento en la productividad del capital no ocurra en razón del uso más intensivo del mismo por parte de los trabajadores, ya que esto podría tener efectos negativos en su salud (Ídem ant.).

Ante una reducción del tiempo del trabajo entonces, los cambios en la productividad total dependerán de cuánto se reduce, pero también de la forma en la que se compatibilice al trabajo y al capital. Así, las inversiones en capital para optimizar el proceso de trabajo y “sustituir” la fuerza de trabajo, si se compatibilizara cuidadosamente el uso y los costos de ambos factores, podrían beneficiar exponencialmente a la productividad. Una suba así en la productividad total daría

²⁸ Para su convalidación se recomienda leer Bosch, G. y Lehndorff, S. (2001) y Golden, K. (2012).

espacio a que los empleadores –siempre que desarrollen buenas estrategias de competitividad para vender los bienes o servicios que ofrecen- generen más riquezas, recuperando la inversión en capital en un plazo menor, mientras aumentan su capacidad para financiar la reducción (sin tener que recortar salarios). Una reducción planteada mediante la sustitución de trabajo por capital, limitaría el aumento del empleo que generalmente se pretende al reducir el tiempo de trabajo, pero contrarresta la pérdida de fuerza de trabajo y el crecimiento en la intensidad de las tareas, además que las nuevas tecnologías pueden abrir una puerta a nuevos puestos de trabajo, los que pueden ser cubiertos directamente por la población no ocupada, o podría darse un desplazamiento de los ocupados hacia estos nuevos puestos, dejando puestos disponibles para los no ocupados.

Empleo

Uno de los principales factores involucrados de la reducción del tiempo de trabajo es el empleo, dada la discusión sobre si bajo una política defensiva (como definíamos antes) crearía empleo o redistribuiría el mismo entre los empleados que quieren reducir la presión laboral, y los desempleados. El argumento es atractivo cuando el nivel de desempleo alcanza porcentajes desalentadores, pero en realidad es una discusión muy compleja. De Spiegelare y Piasna (2017) indican que las principales razones por las que el trabajo no se distribuye fácilmente son los costos fijos de mano de obra, la sustitución imperfecta, y la división de tareas.

En cuanto a la primera razón, aclaran que ante una reducción los costos de la parte fija del salario no baja, por lo que el empleador no necesariamente proporcionará más empleo al reducir el tiempo de trabajo, y hasta podría hacer un uso abusivo de las horas extra. Respecto a la sustitución imperfecta, nos dicen que aunque los desempleados fueran contratados, no serán perfectos sustitutos de los empleados que ya ocupan esos puestos, puesto que podrían contar con un menor nivel de educación y/o menos experiencia, impactando negativamente en la empresa; además si la empresa no puede encontrar fuerza de trabajo calificada para las nuevas vacantes, podría tener que reducir su producción y por consiguiente, toda su actividad económica. Por último, no todos los trabajos se pueden desmenuzar y reasignar a otros empleados, lo que podría terminar en que algunos trabajadores tengan que hacer más en menos horas, o directamente hacer menos, limitando de todas formas la cantidad de trabajos redistribuidos. La reducción del tiempo de trabajo no conduciría entonces a una redistribución perfecta del trabajo, sino que será imperfecta y dependerá de cómo se reduzca el tiempo de trabajo. Bosch y Lehdorff (2001) indican una serie de condiciones a tener en cuenta para que la reducción sea efectiva en materia de empleo:

- “1. Con el fin de evitar elevar los costos salariales unitarios, las reducciones del tiempo de trabajo y la compensación salarial debe ser negociado simultáneamente;
2. Las reducciones significativas del tiempo de trabajo deben ir acompañadas de una reorganización de tiempo de trabajo para ampliar las horas de operación, ajustar las horas de trabajo para reducir los costos y dar paso a incrementos de productividad;
3. Debería haber una especie de “flexibilidad negociada” en la que la reducción del tiempo de trabajo Puede responder a demandas individuales, garantizadas y enmarcadas por convenios colectivos;
4. Un mercado laboral flexible debería garantizar que la reducción del tiempo de trabajo no conduzca a la escasez de oferta laboral;
5. Las cotizaciones sociales deben pagarse en proporción a los salarios” (De Spiegelaere y Piasna, 2017:35).

Retomando las discusiones teóricas sobre la reducción del tiempo de trabajo y empleo, una reducción bajo los parámetros que se manejan en este trabajo (mediante la combinación entre trabajo y capital) podría considerarse -bajo la clasificación de Santos Ortega- como una política ofensiva, que apunta a la reorganización de la producción, y la generación de nuevos empleos a partir del uso de las nuevas tecnologías, que sustituirían la fuerza de trabajo comúnmente necesaria para compensar los niveles de productividad. De todas formas, las políticas ofensivas suelen basarse en una reordenación del tiempo de trabajo y no en una reducción, por lo que no es estrictamente de este tipo.

En base al examen realizado, es evidente que los resultados de una reducción sobre el empleo no son del todo alentadores; resulta más viable en cambio si en lugar de mantener una perspectiva estricta en la protección o generación de empleo, la reducción se enfocara en la protección de la salud y bienestar de los trabajadores, donde el efecto en el empleo nacería a partir del uso de nuevas tecnologías y de la cobertura de la fuerza de trabajo “perdida” en la reducción (en los casos donde la disminución de la carga de tareas no sea posible mediante un mayor uso de capital). Si además se aspirase a garantizar mejores efectos en el empleo, la política de reducción debería realizarse a la luz de las consideraciones sobre el trabajo del futuro, y facilitar oportunidades a la población que busca trabajo para el desarrollo de competencias, que los posicionen mejor en el mercado laboral a la hora de cubrir las nuevas ocupaciones o la fuerza de trabajo “perdida” en la reducción.

Desarrollo sostenible

Otro factor en el que el Estado podría verse afectado ante una reducción del tiempo de trabajo sería en la búsqueda de alternativas sostenibles que den espacio al desarrollo de la economía (De Spiegelaere y Piasna, 2017). Según explican los autores, existen dos perspectivas: se considera que una reducción podría contribuir al desarrollo sostenible, pero por otro se considera que la reducción es una consecuencia automática del desarrollo sostenible.

Bajo la primera perspectiva, podrían ocurrir dos cosas: se podría abrir paso al cambio en el consumo hacia alternativas más ecológicas, considerando que las personas tendrían más tiempo libre (pudiendo por ejemplo preparar nuestra propia comida en lugar de consumir productos ya preparados); y si el aumento en la productividad se logra traducir en más tiempo de ocio para los trabajadores, los efectos ecológicos negativos por el uso de las nuevas tecnologías se pueden reducir, ya que no lo harían por tanto tiempo. En este sentido se han encontrado resultados muy positivos: Knight, Rosa y Schor (2013) encontraron que países con un menor tiempo de trabajo tienen menos daños; un estudio sueco en tiempo de trabajo y las emisiones de gases de efecto invernadero, indicó que una disminución del 1% en las horas de trabajo podría ir seguida, en promedio, de una disminución del 0,8% de las emisiones. En la segunda perspectiva, se parte de que la producción y el consumo reducido serán inevitables para una economía sostenible, haciendo alusión a la “necesaria” redistribución del trabajo ante el desempleo. Esto ocurriría si la reducción se hiciera como política de empleo, por lo que no aplica en el modelo que se estudia. De Spiegelaere y Piasna (2017) indican que más allá de las perspectivas, los efectos en este sentido requieren un cambio sustancial en el paradigma económico.

Debo puntualizar que una reducción del tiempo del trabajo basada en el intercambio de trabajo por capital como la que se investiga en este trabajo, debería prestar atención a los efectos ecológicos negativos que la medida así propuesta podría tener. En este sentido, resulta interesante la mención que realiza Raso (2018) respecto a la posibilidad de que las nuevas tecnologías deberán cotizar a la seguridad social, ante una eventual nueva realidad donde las empresas produzcan más riqueza con menos personal, debiendo tributar más para compensar el “efecto de desempleo estructural”. Esta reflexión debería ser considerada como un posible mecanismo de control para que la nueva limitación de la jornada no dé paso a un uso excesivo de nuevas tecnologías, ni una completa sustitución de la fuerza de trabajo.

CONCLUSIONES

A partir de la crisis del petróleo y con la caída de los pilares del modelo Taylor-fordista, se dan profundas transformaciones en el mercado del trabajo, que perfilan un modelo socioproductivo distinto, con nuevas formas de organizar al trabajo y de gestión del talento humano, además de nuevas ideologías económicas y políticas. Los principales autores que tratan al tiempo de trabajo, ponen al empleo como el foco principal de la discusión teórica sobre la reducción del tiempo de trabajo; la revisión realizada en este estudio, muestra evidencia empírica que reafirma que en la práctica, el mayor objetivo cuando se implementa la reducción es la mejora de problemas en materia empleo. Al acercarme a la regulación sobre tiempo de trabajo en Uruguay, debo decir que se nota una gran dispersión entre las normas, dado que está previsto de distintas formas, a distintos niveles, además que las normas centrales como la Ley N° 5.350 de 1915 (*ley de las ocho horas*), el Decreto del 29 de Octubre de 1957, y el Decreto-Ley N°14.320, escapan a varias preocupaciones y discusiones en el marco del mercado de trabajo actual, donde hay nuevas prioridades y necesidades de protección, entre los trabajadores y también los empleadores.

Estas nuevas prioridades y necesidades de protección nacen a raíz de la revolución tecnológica actual, la que ha repercutido en la economía y en el comportamiento de los consumidores configurando un “nuevo contexto competitivo” caracterizado por la apertura de la economía. Todos estos cambios, han llevado a las empresas a replantearse sus estrategias de competitividad (las que serán un aliado importante en el desarrollo de una política para reducir el tiempo de trabajo), y sus estrategias de productividad, las que fueron el principal foco de este trabajo, puesto que podrían constituir una vía para que la reducción sea posible. Contextualizando los efectos de la revolución tecnológica actual en el empleo uruguayo, mientras ha aumentado la intensidad en tareas cognitivas, ha descendido la intensidad de las tareas manuales. Las ocupaciones se han trasladado de la misma manera, hacia empleos más intensivos en tareas cognitivas, y menos intensivos en tareas manuales. Ante la caída del precio relativo del capital en los últimos años, el empleo cognitivo ha reaccionado positivamente, puesto que si bien el capital se vuelve más atractivo para las empresas (desplazando el empleo rutinario), aumentaría la necesidad de realización de tareas que requieren resolución de problemas, persuasión, intuición y creatividad (el empleo intensivo en la realización de tareas abstractas). Así dispuesto, podría decirse que si bien hay empleos desplazados, van surgiendo nuevos de corte más cognitivo, lo que hasta podrían considerarse trabajos más humanos.

De cara al futuro, se pudo ver que el riesgo promedio de automatización de las ocupaciones en Uruguay es de 65%, donde las actividades que presentan mayor riesgo son la explotación agro-ganadera y forestal, las actividades financieras e inmobiliarias, y la industria de alimentos, bebidas y tabaco; los sectores con menor proporción de empleos con alto riesgo de automatización son el de la enseñanza y la salud, las actividades profesionales, científicas y técnicas, y el sector de la información y comunicación. Estos resultados resaltan que en nuestro país aún existe un amplio margen para desarrollar procesos innovación tecnológica en el trabajo, los que eventualmente ocurrirán de todas formas puesto ya que se vienen haciendo, simplemente tomaría más tiempo.

Que la enseñanza esté entre aquellos sectores con menor riesgo de automatización, es una buena señal para confirmar la necesidad de seguir invirtiendo allí, no solo porque continuará requiriendo más trabajo que capital, sino que también como parte de los desafíos del trabajo del futuro, para mejorar las habilidades creativas, de pensamiento crítico y sistémico, la agilidad, la resistencia, la flexibilidad, la resolución de problemas, las competencias sociales-emocionales, saber aportar pericia y otras competencias básicas en campos como la ciencia y tecnología. La formación de los trabajadores al ser un aspecto clave de la revolución tecnológica actual, da lugar a que haya un replanteo del rol de este aspecto en la regulación del tiempo de trabajo; si las empresas necesitan cada vez más trabajadores capacitados para realizar trabajos más especializados, el modelo de jornada estándar debería cambiar, ya que fue concebido bajo un modelo de producción antiguo que no está alineado con estas necesidades. Los individuos solamente podemos formarnos si contamos con verdadero tiempo libre que nos permita hacerlo, además que deberíamos mantener el derecho a educarnos en lo que a nosotros nos interese, por lo que mantener la jornada limitada de la misma forma que hace 100 años podría incluso considerarse un obstáculo para el crecimiento de la economía y el desarrollo de las personas. Además las empresas podrían desarrollar conjuntamente estrategias de capacitación para su personal (a partir del tiempo libre) y así mejorar la calidad del trabajo y el valor agregado del mismo, lo que derivaría en mayores ventajas económicas para los primeros. Es entendible que las empresas exijan una “mayor flexibilidad” para acomodar su producción en base a las necesidades actuales, mas no comparto que estas exigencias limiten la libertad de acción de los trabajadores como ocurriría si esta “flexibilidad” surge del desmedro del tiempo libre de éstos, teniendo en cuenta que además podrían alcanzar mejores resultados para sí mismos a raíz de ese tiempo libre.

A partir de los desarrollos expuestos sobre el panorama económico del empleo en Uruguay, y la interacción entre la revolución tecnológica actual y el trabajo, se podría decir entonces que el capital ha adoptado un nuevo rol en la sustitución de la fuerza del trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, es esencial que el trabajo de futuro se apegue a los lineamientos del trabajo decente, mientras los empleadores confrontan un nuevo contexto comercial que demanda nuevos niveles de productividad y el uso de buenas prácticas de gestión del talento humano, apelando además a la verdadera protección del trabajador que es la razón de ser del derecho del trabajo. Es evidente que el mundo del trabajo ha cambiado y lo seguirá haciendo, y la reducción del tiempo de trabajo podría ser una medida que responda a las demandas actuales.

De acuerdo con lo propuesto por Stan De Spiegelaere y Agnieszka Piasna (2017) del Instituto Sindical Europeo se dividió al proceso de reducción en dos partes: por un lado, la delimitación del espíritu de la medida; por el otro, la definición de las características del proceso propiamente dicho. En la primera parte, se deberá optar entre (1) un cambio cultural o normativo, (2) si la política será obligatoria o voluntaria para los actores, (3) si se promoverá un sistema colectivo o individual de tiempo de trabajo reducido, (4) si la política será general –para todos los trabajadores- o específica –para una determinada población-, (5) si la misma será *defensiva* u *ofensiva*, y (6) si solamente se reducirá el tiempo de trabajo o también se promoverá la extensión de horas operativas. En la segunda parte, se deberá definir (1) cuánto tiempo reducir la jornada, (2) el período de referencia que se utilizará para limitarlo –día, semana, mes, año, vida laboral-, (3) el alcance o nivel sobre el que aplicará la medida –en Uruguay podría ser a nivel individual, empresarial, sectorial, o nacional-, (4) la táctica de implementación de la reducción –radical o paso a paso-, (5) el carácter de la medida –temporal o permanente-, y (6) la participación de cada uno de los actores en la financiación de la reforma.

Estas dos partes del proceso de reducción, deberán ser definidas según los efectos que se busquen obtener en el sistema de relaciones laborales. Tras haber expuesto los posibles efectos generales, corresponde decir que si bien la actual discusión teórica de la reducción gira entorno a la mejora del empleo, los resultados en este sentido no son precisamente sólidos. En cambio, existen otros efectos que –al menos teóricamente- han demostrado resultados más ciertos y esperanzadores, que incluso de utilizar estratégicamente a las nuevas tecnologías en el proceso de implementación, se podría evitar tener que financiar la reforma disminuyendo paralelamente los salarios. Tales otros efectos son: la mejora de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores;

el fortalecimiento de la igualdad de género en las relaciones laborales; y el aumento de la productividad de las empresas a partir del uso combinado de trabajo y capital. Este cambio de paradigma en el propósito central de la reducción, daría nacimiento a un modelo de implementación en el que además de establecer una jornada laboral reducida, se debería revisar (al menos) dos áreas complementarias: las estrategias productivas de las empresas, que deberían introducir nuevas tecnologías o personal adicional capacitado para aumentar la productividad total; y las estrategias competitivas de las empresas, que deberían garantizar el consumo del excedente productivo para poder financiar la medida sin tener que reducir los salarios. Como el objetivo de este trabajo es acercarse únicamente a la primera parte (la reducción del tiempo de trabajo en sí), las áreas complementarias requerirán de más desarrollo para comprobar la viabilidad de todo el modelo que se propone, aunque a partir de este trabajo ya se pudieron brindar algunas pautas a tener en cuenta. Dicho esto, para reducir el tiempo de trabajo bajo los términos detallados previamente se propone adoptar las siguientes pautas.

Definiendo el espíritu la medida, sería conveniente que la misma se haga a nivel normativo, ya que cambiar la jornada en términos culturales podría tomar generaciones, además que sería difícil obtener las ventajas económicas y verdaderamente promover la igualdad de género. Por estas mismas razones es que convendría además que la medida sea obligatoria, colectiva, y general. La única excepción que podría evaluarse en estos términos, estaría basada en el tamaño de las empresas (según la cantidad de trabajadores); esto no supone una exclusión total de ciertas empresas, sino que sería adecuado tener en cuenta que las empresas pequeñas no tienen la misma capacidad económica que las demás, por lo que correspondería darle especial atención y un mayor plazo para implementar la reducción. Como se explicó previamente, en lugar de definir un sistema defensivo u ofensivo de reducción (lo que giraría en torno al empleo) propondría priorizar la mejora de la salud y bienestar de los trabajadores. Por último, además de reducir la jornada se debería permitir la extensión de los horarios operativos, o preferentemente introducir nuevas tecnologías que optimicen al proceso de trabajo, disminuyendo la carga de tareas paralelamente a la reducción del tiempo de trabajo y favoreciendo la productividad de la empresa sin tener que extender el horario operativo.

De utilizar esta estructura, se deberán prever algunas consecuencias negativas. Entre las destacadas, una es la dificultad de que no todos los actores estén de acuerdo con la medida y sus características. Otra consecuencia podría partir de la seguridad del trabajo, ya que se podría dar un

reemplazo al personal en condiciones de trabajo más precarias; esto podría prevenirse reforzando el instituto del despido o gestionando de forma estratégica los incentivos para el uso de capital. También debe considerarse un posible uso inadecuado de nuevas tecnologías, ya sea porque no sean responsables con el medioambiente, o por no apuntar a la reducción de la carga de tareas de los trabajadores, lo que podría derivar en un aumento de trabajo en horas extraordinarias, en el turno nocturno, y durante fines de semana, en caso que la organización del trabajo no sea regulada a nivel sectorial –se retomará al final de página-. Al buscar financiar la medida a partir de un aumento en la productividad total, las empresas podrían además presentar dificultades para vender sus bienes/servicios y obtener las ganancias necesarias.

En cuanto a las características puntuales de la reducción, en línea con el espíritu ya delimitado, los siguientes aspectos deben ser tenidos en cuenta. Por un lado, es necesario que la reducción sea contundente para que se perciban reales cambios, principalmente desde la perspectiva de género. Para alcanzar efectos más generales y que realmente protejan la salud de los trabajadores, correspondería limitar el tiempo de trabajo en un máximo de horas por día o por semana, previendo que no haya una mayor intensificación del trabajo, ni un uso inadecuado de la organización del trabajo (como las semanas comprimidas), ni un uso de exagerado de horas extraordinarias, trabajo nocturno o durante fines de semana. Teniendo esto en cuenta, parecería que una limitación como la realizada en Francia (hasta 35 horas semanales) podría ser adecuada, aunque esto alude a su aplicación a nivel nacional.

En Uruguay sería posible introducirlo a nivel sectorial o nacional; si bien contamos con un mecanismo ejemplar de diálogo social como los Consejos de Salarios (lo que permitiría limitar la jornada a nivel sectorial), me encuentro en posición de defender que se limite mediante legislación nacional, para que la medida no profundice en las diferencias y desigualdades que se enfrentan las personas en el mercado de trabajo actual. Me permito sembrar la idea de introducir en nuestro país una “Ley de tiempo de trabajo” que introduzca la jornada laboral reducida, unifique las disposiciones y criterios del instituto (para que no sea tan fragmentado como en la actualidad), y dé respuesta a los problemas que enfrenta actualmente el mercado de trabajo (como la limitación en el sector servicios, o el amparo de las características del trabajo del futuro). No obstante, son las formas de organizar al (tiempo de) trabajo lo que me parece sumamente apropiado incorporar en las discusiones a nivel sectorial, principalmente para que los empleadores tengan flexibilidad en cómo organizar su negocio, pero los trabajadores puedan proteger sus derechos, atendiendo a

las necesidades del sector ante la medida. Específicamente se debería desestimar el uso de horas adicionales, en horario nocturno, o durante los días de descanso usuales, para asegurar que la reducción mejore la salud y seguridad de los trabajadores, y no termine atentando contra ellas –lo que sería el colapso de este modelo-.

Dado que el problema de una táctica radical se concentra en el impacto del costo inmediato de la medida, sería recomendable encontrar la forma de garantizarle a las empresas un “espacio temporal” o “período de gracia” para que puedan reconfigurarse y obtener las ganancias necesarias para financiar la inversión, antes que la nueva limitación entre en vigencia, evitando la reducción progresiva. Debería además ser un sistema permanente, para verdaderamente cambiar los roles de género, y mejorar el balance entre la vida personal y laboral.

Retomando la financiación de la medida, como ya se advirtió previamente, los empleadores podrían encargarse de esto a partir de los ahorros que derivarían de la mejora de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores –una vez implementada la reducción-, y del aumento de la productividad total que se daría al complementar la reducción del tiempo de trabajo con el uso de nuevas tecnologías –siempre que el exceso productivo logre ser vendido-. Para que esto sea posible, se deberían repensar las estrategias de productividad y competitividad de las empresas para fortalecer el sistema de jornada laboral reducida. Teniendo en cuenta que el aumento del uso de nuevas tecnologías es un fenómeno que está ocurriendo naturalmente al estar en plena revolución tecnológica, por lo que el capital que puede sustituir la fuerza de trabajo “perdida” en una reducción sería adquirido de todas formas (solamente que ocurriría en un plazo mayor), además que la inversión en capital es inherente a cualquier proceso de reducción, para que tras la reducción haya resultados positivos en la productividad total debería considerarse la inclusión de un marco de incentivos, que favorezcan una organización productiva que combine el uso de nuevas tecnologías y la contratación y formación de personal, según la actividad que desarrolle la empresa y sus posibilidades de incorporar o no las nuevas tecnologías.

Con el mero ánimo de resaltar algunas consideraciones importantes a tener en cuenta respecto a este marco de incentivos (vinculado a la reforma de las estrategias productivas de las empresas para fortalecer el sistema de jornada reducida), debería tenerse en cuenta las siguientes advertencias según se incentive el uso de trabajo humano o a la inversión en nuevas tecnologías. Por un lado, si bien el aumento en la productividad total partiría principalmente del uso de capital (porque es más efectivo), teniendo en cuenta que las tareas involucradas en ciertas actividades no

son fácilmente sustituibles por capital/nuevas tecnologías, habrá casos donde se necesite más fuerza de trabajo para cubrir la “perdida” en la reducción. Por tal motivo, los empleadores deberían contar con iguales beneficios para la contratación de personal adicional. No obstante, las empresas deberían evaluar su organización del trabajo, ya que mientras algunas ocupaciones podrían ser hasta plenamente sustituidas por nuevas tecnologías, las personas que ocupan tales puestos pueden ser quienes sustituyan la fuerza de trabajo “perdida” tras la reducción de la jornada en los otros puestos donde las nuevas tecnologías no responden a la reducción de la carga de tareas (necesaria para el correcto funcionamiento de este modelo). En este sentido, sería apropiado alinear las instancias de formación profesional (e incluso el sistema educativo) con las competencias que las empresas puedan demandar, ya sea para sustituir la fuerza de trabajo “perdida” o para que los trabajadores estén en mejor posición de aceptar las nuevas ocupaciones que deriven de los procesos de innovación tecnológica en aquellas empresas en las que sí se pueda incorporar nuevas tecnologías. En el caso uruguayo, esto supondría la revisión del rol del Instituto Nacional de Empleo Formación Profesional (INEFOP) quienes deberían participar de todo el proceso para garantizar que estas cuestiones sean amparadas bajo el nuevo régimen.

En cuanto a los incentivos para la inversión en capital/nuevas tecnologías, son varias las precauciones a tener en cuenta. Por un lado, es imprescindible garantizar que las nuevas tecnologías realmente disminuyan la carga de trabajo para asegurar resultados positivos en cuanto a la salud de los trabajadores; por otro, estas nuevas tecnologías deberán ser controladas en cuanto a sus posibles efectos negativos sobre el medioambiente; y por último, el marco de incentivos debe prever el espacio temporal o período de gracia necesario -antes que entre en vigencia la nueva limitación- para que las empresas puedan reconfigurarse y percibir las ventajas económicas que les van a permitir financiar la inversión. Una posible vía para cubrir estas cuestiones, sería utilizar una alternativa independiente a las empresas que invierta en las nuevas tecnologías, y luego se las ofrezcan en términos convenientes (ya sea mediante plazos extendidos o mediante incentivos fiscales). Esta “alternativa independiente” podría a su vez ser quienes aseguren que las nuevas tecnologías no intensifiquen los trabajos (protegiendo ciertamente la salud de los trabajadores) ni tengan consecuencias ecológicas negativas. En caso de los sistemas de relaciones laborales que cuentan con un sistema de seguridad social financiado a partir de la capitalización de ahorros (como en nuestro caso el *sistema de ahorro individual*), sería interesante si fuesen las instituciones administradoras (en Uruguay serían las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional - AFAPs) las que cumplan este rol. Así, las empresas podrían comenzar a pagar una vez que entre

en vigencia la nueva limitación y hayan terminado de transformar su organización productiva, mientras que la inversión total final terminaría volcándose en la mejora de los beneficios que percibirán los trabajadores cuando se jubilen, contribuyendo a la mejor distribución de la riqueza.

Ya sea que la productividad total aumente mediante el mayor uso de trabajo o capital, otro aspecto a tener en cuenta es que las empresas deberán colocar/vender el exceso productivo, por lo que se debería además promover estrategias que fortalezcan la competitividad de las empresas. En este sentido, una particularidad de la introducción de nuevas tecnologías es que pueden provocar ganancias de eficiencia que tengan como resultado una reducción del precio final, lo que facilitaría la capacidad de las empresas para cubrir los costos de toda la medida. De todos modos, como ya se anunció, este aspecto del modelo requeriría un mayor desarrollo puesto que refiere al vínculo entre la reducción del tiempo de trabajo y consumo, lo que excede los parámetros de este trabajo.

Todo lo concluido no debe pasar desapercibido que esto constituye un análisis teórico del tema, por lo que deberían profundizarse varios aspectos para realmente diseñar una política que reduzca el tiempo de trabajo. Sin ánimo de establecer una lista taxativa, algunos aspectos que requieren mayor evaluación son las consecuencias económicas de esta medida, la disposición de los actores a combinar el trabajo y capital, además de corroborar que las políticas complementarias en materia de productividad, competitividad y empleo también sean viables. Sin perjuicio de esto, es evidente que las relaciones laborales están en cambio continuo, y que los actores del sistema pueden limitarse a encontrar soluciones ante los problemas que vayan surgiendo, o promover los cambios que den soluciones y ventajas a todos. Considerando que en nuestro país los cambios se han introducido de forma más lenta comparado con otros sistemas, existe espacio para promover una política que combine al tiempo de trabajo con el uso de nuevas tecnologías.

La jornada laboral reducida podría abrir posibilidades a la mejora de nuestra sociedad, donde los empleadores puedan mantener el estándar de productividad que el mercado actual les exige, mientras los trabajadores mejoran su salud y bienestar, y cuentan con más espacio para formarse y adaptarse a las necesidades de las empresas. Lo fundamental es tener en claro que las nuevas tecnologías no impacten en la salud de los trabajadores ni en el ámbito medioambiental, y que el eje de la política sea la promoción del trabajo decente e igualitario, asegurando que quienes buscan empleo logren encontrar un puesto adecuado ya sea por contar con las competencias necesarias para acceder a las nuevas oportunidades laborales que surjan, o por cubrir la fuerza de trabajo requerida en aquellos sectores que tengan más obstáculos para implementar nuevas tecnologías.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AUTOR, David y ACEMOGLU, Daron (2011), "Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings", Universidad Estatal de Pensilvania, (en línea) IST-PSU, en <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=C3C12ED348D7D9B3E1ACB29D75B7EC9B?doi=10.1.1.686.6594&rep=rep1&type=pdf>> (Recuperado el 15/3/2019).
- AUTOR, David, LEVY, Frank y MURNANE, Richard (2003), "The skill content of recent technological change: an empirical exploration", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, Núm. 4, 1279–1333.
- Banco de Previsión Social (2017), "Informe de Ingresos y Egresos", (en línea) BPS, en <<https://www.bps.gub.uy/bps/file/13491/1/infing-y-egresos-12-2017.pdf>> (Recuperado el 8/5/2019).
- Banco de Previsión Social (2018), "Boletín Estadístico 2018", (en línea) BPS, en <<https://www.bps.gub.uy/bps/file/15131/1/boletin-estadistico-2018.pdf>> (Recuperado el 8/5/2019).
- BARCELÓ, Alfonso (1998), "Distribución y redistribución del tiempo del trabajo" en GARCÍA CALAVIA, Miguel Ángel y SANTOS, Antonio (1998). *El reparto del empleo (Vol. I)*. Valencia: Germania Serveis Grafics, s. l., 75-96.
- BESSEN, James (2016), "How Computer Automation Affects Occupations: Technology, Jobs, and Skills", Boston University School of Law, Law & Economics Working Paper No. 15-49, 46p.
- BOSCH, G., y LEHNDORFF, S. (2001), "Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations", *Cambridge Journal of Economics* 2001, Vol. 25, Núm. 2, 209–243.
- CEA D'ANCONA, María (1996). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis, 416p.
- CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo (2017), "El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales", *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, Núm. 31, 103-123, (en línea) UM, en <<http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf>> (Recuperado el 20/5/2019).
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, "Convenio sobre las horas de trabajo (industria) N° 1" de 28/11/1919, (en línea) OIT, en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001> (Recuperado el 25/1/2019).
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, "Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) N° 30" de 28/6/1930, (en línea) OIT, en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030> (Recuperado el 25/1/2019).

- Coordinación de la Licenciatura en Relaciones Laborales (2016), "Instructivo para monografía final de grado RRL", (en línea) Facultad de Derecho, en <https://www.fder.edu.uy/sites/default/files/2016-02/criterios-monografia-final-de-grado.pdf> (Recuperado el 14/6/2019).
- DE SPIEGELAERE, Stan y PIASNA, Agnieszka (2017), "The why and how of working time reduction", European Trade Union Institute, (en línea) ETUI, en https://www.etui.org/content/download/32642/303199/file/Guide_Working+time_EN_ED2_WEB.pdf (Recuperado el 15/12/2018).
- DIESTE, Juan Francisco (1989), "Limitación del Tiempo de Trabajo", Revista de Derecho Laboral, Tomo XXXII, Núm. 156, 708-726.
- Dirección de Planificación de la OPP (2017), "Automatización y empleo en Uruguay", Oficina de Planeamiento y Presupuesto, (en línea) OPP, en https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2018-06/2256_Publicacion_Automatizacion_y_empleo_en_Uruguay.pdf (Recuperado el 15/2/2019).
- FREY, Carl Benedikt y OSBORNE, Michael (2013), "The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?", Technological Forecasting and Social Change, Núm. 114, 254-280.
- GARCÍA CALAVIA, Miguel Ángel y SANTOS, Antonio (1998a). *El reparto del trabajo* (Vol. I). Valencia: Germania Serveis Grafics, s. l., 96p.
- GARCÍA CALAVIA, Miguel Ángel y SANTOS, Antonio (1998b). *El reparto del trabajo* (Vol. II). Valencia: Germania Serveis Grafics, s. l., 94p.
- GOLDEN, Lonnie (2012), "The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper", Geneva: OIT.
- GUERRA, Pablo (2010). *Sociología del Trabajo*. Montevideo: Kolping Uruguay, 432p.
- Instituto Nacional de Estadística (10 de Setiembre de 2015), "Principales resultados de la Encuesta Continua de Hogares 2014", (en línea) INE, en <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/37924/ECH+2014/808d35b5-f9df-44e6-86af-e4bec9f761a8> (Recuperado el 7/5/2019).
- Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe, Banco Interamericano de Desarrollo (BID-INTAL) (2017), "Robotlución: El futuro del trabajo en la integración 4.0 de América Latina", Integration and Trade Journal, Vol. 21, Núm. 42, (en línea) BID, en <https://publications.iadb.org/en/integration-and-trade-journal-volume-21-no-42-august-2017-robot-lucion-future-work-latin-american> (Recuperado el 30/3/2019).

- KNIGHT, Kyle, ROSA, Eugene y SCHOR, Juliet (2012), "Reducing Growth to Achieve Environmental Sustainability: The Role of Work Hours", Political Economy Research Institute, Universidad de Massachusetts Amherst, (en línea) PERI-UMASS, en <https://www.peri.umass.edu/publication/item/download/328_7b960e0a0ae88d0f1c8f83fd525a6b1> (Recuperado el 15/5/2019).
- McKinsey Global Institute (2017), "Un futuro que funciona: automatización, empleo y productividad", (en línea) McKinsey & Company, en <<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/a-future-that-works-executive-summary-spanish-mgi-march-24-2017.ashx>> (Recuperado el 5/4/2019).
- NEFFA, Julio César (1982). *Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*. Ciudad de México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, 244p.
- Organización Internacional del Trabajo (2011), "El tiempo de trabajo en el siglo XXI: Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo", (en línea) OIT, en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf> (Recuperado el 6/11/2018).
- Organización Internacional del Trabajo (2018), "Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo", (en línea) OIT, en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf> (Recuperado el 30/10/2018).
- PERCIBALLI DE LUCA, Virginia y QUINTANA ALFARO, Betiana (2015), "Tiempo de Trabajo y Salario", *Revista de Derecho Laboral* Núm. 260, 653-670.
- PEREIRA, Matilde y ZURBRIGG, Julieta (2019), "Empleo y precio del capital: un análisis para Uruguay a partir del enfoque de las tareas", Universidad de la República, Montevideo: Instituto de Economía - Facultad de Ciencias Económicas y Administración, (en línea) IECON, en <<http://www.iecon.ccee.edu.uy/die-03-19-empleo-y-precio-del-capital-un-analisis-para-uruguay-a-partir-del-enfoque-de-las-tareas/publicacion/662/es/>> (Recuperado el 20/5/2019).
- PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago (2010). *Manual Práctico de Normas Laborales*. Montevideo: Fundación Cultura Universitaria, 12da edición, 500p.
- PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago (2013). *Manual Práctico de Normas Laborales*. Montevideo: Fundación Cultura Universitaria, 13ra edición, 485p.
- PIZZO, Nicolás y POEY DAGUERRE, María José (2015), "La limitación de la jornada y la salud de los trabajadores: Actualidad del debate y limitaciones inferiores a ocho horas", *Revista de Derecho Laboral* N° 260, 671-688.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (1956). "El Salario en el Uruguay. Su régimen jurídico". Montevideo: Martín Bianchi Altuna, Tomo II, 684p.

- Poder Legislativo, "Decreto-Ley N° 14.320" de 26/12/1974, (en línea) IMPO Centro de Información Oficial, en <<https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/14320-1974>> (Recuperado el 26/1/2019).
- Poder Legislativo, "Ley de las ocho horas N° 5.350" de 17/11/1915, (en línea) IMPO Centro de Información Oficial, <<http://www.impo.com.uy/bases/leyes/5350-1915>> (Recuperado el 25/1/2019).
- Presidencia de la República Oriental del Uruguay, "Decreto del 29 de Octubre de 1957", (en línea) CTMA, en <<http://www.ctma.com.uy/archivos/DecretoReglamentoJornadasLaborales29-10-1957.doc>> (Recuperado el 25/1/2019).
- Presidencia de la República Oriental del Uruguay, "Decreto N° 611/980" del 2/12/1980, (en línea) IMPO Centro de Información Oficial, en <<http://www.impo.com.uy/bases/decretos/611-1980>> (Recuperado el 26/1/2019).
- RASO, Juan (2018), "Breves reflexiones sobre el trabajo en la era digital", Comunidad CIELO Laboral, (en línea) CIELO Laboral, en <<http://www.cielolaboral.com/breves-reflexiones-sobre-el-trabajo-en-la-era-digital/>> (Recuperado el 17/6/2019).
- República Oriental del Uruguay, "Constitución de la República" vigente desde 1967 y sus modificativas, Poder Legislativo, (en línea) IMPO Centro de Información Oficial, en <<https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>> (Recuperado el 25/1/2019).
- RIFKIN, Jeremy (1995). *El fin del trabajo*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A., 576p.
- RIVAS, Daniel (2015), "La guardia de retén", *Revisa de Derecho Laboral*, Vol. 3 Núm. 7, 83-98.
- ROSENBAUM CARLI, Federico (2016). *Estudios sobre el Tiempo de Trabajo en el Uruguay*. Montevideo: Fundación Cultura Universitaria, 96p.
- ROSSI ALBERT, Rosina (2015), "Determinación de la base de cálculo del recargo por trabajar horas extras", en *XXVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (2015). Montevideo: Fundación Cultura Universitaria, 281p.
- SCHWAB, Klaus (2016), "The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond", World Economic Forum, (en línea) WEFForum, en <<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>> (Recuperado el 5/12/2018).
- ZUBILLAGA, Ignacio (2015), "Actualidad, problemas y perspectivas de la limitación de la jornada, los descansos intermedios y las horas extras", Ponencia en *XXVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Punta del Este, 13-40.

ANEXO I: Tipos de tareas según Autor y Acemoglu

“Tareas manuales rutinarias: se realizan normalmente por los trabajadores con bajo o medio nivel de calificación. Dichas tareas son altamente codificables y reemplazables por la automatización, como por ejemplo los ensambladores y fabricantes manuales.

Tareas manuales no rutinarias: se realizan comúnmente por los trabajadores poco calificados. La realización de estas tareas requiere contar con capacidad de adaptación a la situación, del lenguaje y el reconocimiento visual y la interacción social. Los conductores, trabajadores mineros y de la construcción son ejemplo de ocupaciones que desarrolla intensivamente este tipo de tareas. Estos trabajadores cuentan con una baja probabilidad de ser computarizados, aunque, Frey y Osborne (2013) sugieren que algunas de estas tareas como el transporte y logística y el apoyo administrativo se encuentran en riesgo de ser automatizadas.

Tareas cognitivas rutinarias: son llevadas a cabo por los trabajadores de calificación media. En algunas ocupaciones, más que en otras, las computadoras podrían ser un factor de producción sustituto, ya que ellas requieren de conjuntos explícitos y repetidos de actividades que pueden ser codificadas por un programa computacional. Las tareas desarrolladas por secretarios, personal de ventas, empleados administrativos y cajeros bancarios, entre otros, se encuentran dentro de este grupo.

Tareas cognitivas no rutinarias: son realizadas normalmente por trabajadores altamente calificados. Estas tareas, que a menudo se dividen en dos grandes subcategorías tales como analíticas y de relaciones personales, requieren del pensamiento abstracto, la creatividad, la capacidad de resolución de problemas y habilidades de comunicación. Las computadoras pueden complementar la realización de estas tareas, incrementando la productividad de los trabajadores calificados. Estas tareas comúnmente son realizadas por profesionales, tales como gerentes, diseñadores, ingenieros y especialistas en tecnología de la información, profesores, investigadores, entre otros” (Dirección de Planificación de la OPP, 2017:37).

ANEXO II: Datos de la seguridad social en Uruguay

Para revisar los datos más recientes del Banco de Previsión Social (BPS) de acuerdo con el Boletín Estadístico 2018 y el Informe de Ingresos y Egresos 2017: el promedio de puestos de trabajo contribuyentes en 2017 fue 1.458.494 (el total de contribuciones por activos en 2017 fue \$163.770.877.241 y en total los ingresos al BPS ese año fueron \$318.589.232.024); durante 2017 en promedio 31.573 personas por mes fueron beneficiarios del seguro por enfermedad, lo que costó un total acumulado de \$4.358.146.114, representando un 17% del total de gastos por prestaciones de actividad (\$25.508.248.820). Por otro lado, téngase en cuenta que también durante 2017, el promedio total de jubilados fue 431.571, de los cuales en promedio 59.159 jubilados tienen más de 60 y hasta 64 años (edad a la que podría extenderse). Otro dato interesante, principalmente para las pautas del proceso total de reducción, es que 20,5% (\$33.623.436.991) del total de ingresos por contribuciones de activos fue transferido a las AFAPs.