



Reducción de la jornada laboral en Uruguay

Consultoría en el marco del convenio entre el Instituto Cuesta-Duarte y la Fundación para el Apoyo a la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
Financiamiento INEFOP.

Federico Araya y Pablo Blanchard



Introducción

- 1- Relevamiento de experiencias internacionales y literatura sobre esas experiencias
- 2- Análisis de la Encuesta Continua de Hogares 2023
- 3- Consideraciones sobre la reducción de la jornada laboral en Uruguay

1- Relevamiento de experiencias internacionales y literatura sobre esas experiencias

Literatura internacional analiza empíricamente efectos sobre:

- Jornada laboral efectiva (efectos directos e indirectos)
- Bienestar
- Salud
- Género
- Empleo
- Productividad


-Se prioriza literatura que busca establecer relaciones causales entre reducción de la jornada y el resto de las dimensiones

-Dentro de esa literatura, se prioriza según la calidad de la metodología y datos empleados

Efectos sobre la jornada laboral efectiva

- No es mecánico por: pago de horas extra, trabajos a tiempo parcial.
- Efectos directos: evidencia robusta de que estas reformas generan reducción en las horas efectivas trabajadas (Corea del Sur, Francia, Portugal).
 - Ejemplo: reforma en Francia de los 2000 que implica reducción de 4 horas semanales se tradujo en reducción efectiva de 2 horas semanales efectivas promedio.
- Efectos indirectos: hombres para los que su pareja mujer reduce su jornada (pero ellos no fueron afectados por reforma) reducen su jornada en media hora.

Efectos sobre bienestar

- Corea del Sur y Japón: incrementos en la satisfacción que reportan los trabajadores con su vida.
- Francia y Portugal: incrementos en la satisfacción que reportan los trabajadores con su trabajo y con su tiempo de ocio.
 - Sobre todo en sectores con representación de los trabajadores en sus lugares de trabajo  Importancia Consejos de Salarios.

Efectos sobre salud

- Francia 2000: reducción de 16% en fumadores.
- Alemania (sector público): mayores horas de trabajo empeoran la salud auto-percibida y aumentan el número de visitas al médico. Efecto principalmente en mujeres con niños a cargo.
- Corea del Sur: reducción de la jornada disminuye la probabilidad de fumar y aumenta la probabilidad de que los trabajadores hagan ejercicio regularmente.
- Reducción de jornada en trabajadoras de la salud en Suecia: mejoró la calidad del sueño, redujo la fatiga mental y los síntomas cardíacos y respiratorios.

Efectos sobre género

- Goldin (2014): brecha de género en el salario se reduciría considerablemente si las empresas no tuvieran un incentivo para recompensar de manera desproporcionada a las personas que trabajan largas horas y en horarios específicos.
- El argumento vale sobre todo para ocupaciones que requieren alta formación
- Evidencia: en 2003 en EEUU se limita la semana laboral de médicos residentes a 80 horas. Como consecuencia, se incrementan las mujeres que se inscriben a la especialidad. No así los hombres.

Efectos sobre empleo

- Punto más estudiado.
- La mayoría de los artículos no encuentran efectos significativos sobre el empleo, ni positivos ni negativos (Alemania 80s, Portugal 90s, Francia 2000, Chile 2000).
- Algunas reformas (ej. Francia 2000) se impulsaron con el objetivo de reducir el desempleo. Esta línea argumental no tiene respaldo empírico, pero tampoco la idea contraria, de que incrementa el desempleo.

Efectos sobre productividad

- Más difícil de estudiar que el resto de los puntos.
- No hay estudios confiables para un país entero, sino por empresa o sector:
 - 1 Call center en Países Bajos, 2008. Turnos más largos disminuyen productividad por hora, incluso en jornadas de 5 horas promedio.
 - Paramédicos en Mississippi, 2000: en turnos más largos se cometen más errores graves sobre el final de la jornada (fatiga)
 - Projectiles ejército británico 1ra guerra mundial. Turnos largos disminuyen productividad por hora.
- Relevante distinguir entre incrementos de productividad por reducción de la fatiga o reorganización de procesos productivos, de aquellos que se dan solo a costa de un incremento de la exigencia por hora al trabajador.

2- Análisis de la Encuesta Continua de Hogares 2023

Algunos datos para Uruguay:

- A 2023 hay 1.700.000 personas ocupadas. Un millón trabaja 40 hs semanales o menos, en tanto que 700.000 hacen más de 40 hs.
- Los varones crecen su peso a medida que se avanza en la escala de horas. Los que trabajan más de 40 y menos de 48 hs casi duplican a las mujeres y los que trabajan 48 o más son 2,5 veces más.

Cantidad de ocupados (en miles) por sexo según horas semanales trabajadas. Año 2023

Ocupados	40 hs o menos	Más de 40 y menos de 48	48 horas	Más de 48 horas	Total
Total	992	307	200	199	1.698
Mujeres	540	111	58	56	765
Varones	452	196	142	143	936

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECH. INE

Asalariados

- Casi la mitad de los asalariados (más de 520 mil) trabaja más de 40 horas a la semana.
- El patrón de género es similar al caso de los ocupados, con una agravante: entre los que hacen 48 horas a la semana o más, los varones casi que triplican a las mujeres.

Cantidad de asalariados (en miles) por sexo según horas semanales trabajadas. Año 2023

Asalariados	40 hs o menos	Más de 40 y menos de 48	48 horas	Más de 48 horas	Total
Total	688	267	158	98	1.211
Mujeres	398	97	46	22	563
Varones	290	170	112	76	648

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECH. INE

Diferencias por tamaño de empresa

- En ese conjunto de asalariados, los que trabajan más de 40 horas semanales se ubican en mayor medida en empresas pequeñas y medianas. Aproximadamente, representan el 55% de los que trabajan en empresas de entre 10 y 100 personas.
- Por el contrario, un 38% supera las 40 horas semanales en las empresas de más de 100 trabajadores.

Distribución de los asalariados según horas trabajadas por tamaño de la empresa. Año 2023

Tamaño de empresa	40 horas o menos	Más de 40 y menos de 48 horas	48 horas	Más de 48 horas	Total
Unipersonal	87,3%	5,7%	2,9%	4,1%	100%
Menos de 10 personas	52,3%	20,6%	16,0%	11,1%	100%
Entre 10 y 49 personas	42,8%	33,6%	14,3%	9,3%	100%
Entre 50 y 99 personas	45,7%	32,9%	14,3%	7,2%	100%
100 y más personas	62,0%	18,2%	12,5%	7,3%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECH. INE

Gran heterogeneidad sectorial

Sector de actividad/ Horas trabajadas	40 hs o menos	Más de 40 hs y menos de 48	48 hs	Más de 48 hs
Agrícolas, Ganaderas y Forestales	28,8	17,7	36,3	17,2
Transporte y Almacenamiento	31,0	21,8	20,4	26,8
Industria Manufacturera	34,0	31,8	25,7	8,5
Comercio	34,5	45,0	11,5	9,0
Construcción	40,7	45,0	6,3	8,0
Minas y Canteras	46,8	21,3	8,2	23,7
Hoteles y Restoranes	49,2	25,4	20,0	5,4
Actividades administrativas	56,1	29,2	12,1	2,7
Actividades de Seguros	59,3	28,7	8,7	3,3
Otros Servicios	63,8	19,9	9,7	6,6
Aguas, alcantarillados y residuos	65,0	16,4	13,3	5,4
Electricidad Gas y Aire	66,2	16,8	8,4	8,6
Información y Comunicación	66,7	27,8	3,4	2,1
Administración pública	69,3	4,6	16,2	10,0
Artes y Recreación	74,8	16,0	7,0	2,1
Servicio Doméstico	75,8	12,6	6,9	4,8
Actividades profesionales y científicas	80,4	15,3	1,4	2,9
Actividades Financieras	82,0	11,4	3,3	3,3
Salud	82,5	4,7	8,7	4,1
Enseñanza	87,6	6,2	1,7	4,6
Extraterritoriales	90,0	3,0	0,0	7,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos mensuales de la ECH-INE 2023.

Innovaciones de la ECH 2022- 2023

- Agrega preguntas sobre poder de decisión de los trabajadores.
 - El 97% de los asalariados declara no tener poder de decisión sobre su horario de trabajo. Entre los cuentapropistas son 11%.
 - El 98% de los asalariados declara no tener poder de decisión sobre el tipo de bien o servicio ofrecido y 99% declara no tener poder de decisión sobre el precio.

3- Consideraciones sobre la reducción de la jornada laboral en Uruguay

- Resulta razonable establecer el límite general a la jornada laboral por Ley, dejando algunos aspectos específicos de la implementación en la Negociación Colectiva, la cual es clave para evitar que las empresas respondan intensificando la exigencia por hora al trabajador.
- En varios países la normativa flexibiliza la distribución del tiempo de trabajo en el mes (o en varios meses), ya sea para la economía en su conjunto o para sectores en particular. Las propuestas que permiten una excesiva flexibilidad pueden atentar contra el objetivo de la reforma. En el caso uruguayo parece razonable que el margen de flexibilización (en caso de ocurrir) se pacte en la Negociación Colectiva y no quede establecido en la Ley General.
- Los países analizados implementaron reformas cuya reducción de la jornada varía de entre 1 y 5 horas a la semana, por lo que se recomienda ser cautelosos a la hora de generalizar los resultados para reducciones de mayor cuantía, como la que se plantea en Uruguay.

- Respecto a la gradualidad, todas las reformas establecen cierto período de adaptación para las empresas que puede variar según tamaño de empresa o sector de actividad.
 - Proyecto a estudio en Uruguay: no incorpora gradualidad según estas variables. Se sugiere tenerlo en cuenta.
 - Proyecto a estudio en Uruguay: incorpora gradualidad según tamaño de la reducción (4 años para aquellos sectores que parten de las 48 horas).
 - Evidencia internacional señala que períodos de adaptaciones extensos pueden no ser necesarios (Chile 2000); o incluso atentar contra la reforma si en ese período hay un cambio de gobierno (Francia 2000).
- Respecto al reparto de costos, la evidencia empírica sugiere que la reducción de la jornada puede lograr sus objetivos, sin que se requiera necesariamente para ello incentivos fiscales del Estado o subsidios hacia las empresas. No parece razonable otorgar este tipo de beneficios en contextos de tensiones fiscales como las actuales.

Muchas Gracias!