



JULIO 2024

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



1. Introducción

El objetivo de este informe es aportar al debate sobre la reducción de la jornada laboral en Uruguay. En una primera sección se analizan distintas experiencias internacionales acerca de la reducción de la jornada de trabajo que se han procesado en los últimos 50 años, centrándose en las características del diseño de la reglamentación en cuanto a, su alcance sectorial, su vínculo con la negociación colectiva, la magnitud de la disminución de la jornada, así como la existencia de flexibilidad y de gradualidad en su implementación. Asimismo, se realiza una revisión de literatura académica que estudia los efectos de las reducciones en la jornada laboral sobre dimensiones relevantes en términos económicos, sociales y de salud. En la segunda sección del informe, se utilizan los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del año 2023 llevada adelante por el Instituto Nacional de Estadística (INE), para caracterizar el mercado laboral uruguayo en términos de extensión de la jornada y dimensionar la cantidad de trabajadores y trabajadoras que serían afectados por una reforma de este tipo, así como su composición por sectores de actividad, tamaño de empresa y formalidad. En la última sección se presentan las consideraciones finales y algunas recomendaciones surgidas del análisis.

2. Relevamiento de experiencias internacionales y literatura sobre esas experiencias

En las últimas décadas, diversos países han debatido e implementado reducciones obligatorias del máximo número permitido de horas trabajadas a la semana. En la presente sección se describen las características principales y el contexto institucional de algunas reformas que se han producido en estos países. Adicionalmente, se releva la literatura académica, mayoritariamente económica, que ha sido publicada en relación a estas experiencias.

Resulta relevante precisar que, si bien las experiencias relevadas y los artículos académicos que surgen de las mismas constituyen insumos muy valiosos para pensar una reforma en Uruguay, se las debe considerar en los contextos institucionales, políticos, económicos y culturales en que fueron implementadas. Por lo tanto, estas experiencias no son directamente extrapolables al caso uruguayo.

2.1 Experiencias internacionales

Francia 1982. Reducción de 40 a 39 horas.

Tras la elección de Mitterrand en mayo de 1981, en febrero de 1982 se introdujo una reforma laboral en Francia que redujo la jornada laboral máxima estándar de 40 a 39 horas semanales. La regulación vigente sobre horas extra se modificó ligeramente: la prima por horas extras se mantuvo en un 25 por ciento para las primeras cuatro horas y un 50 por ciento más para las horas adicionales, pero el máximo de horas compensadas se redujo de 50 a 48 por semana. Los términos de aplicación del decreto fueron especificados en los acuerdos colectivos, comenzando con las empresas más grandes en las industrias manufactureras y extendiéndose a empresas más pequeñas y otras industrias (Marchand et al., 1983; Crepon y Kramarz, 2002).

Con respecto a las remuneraciones, el gobierno obligó a mantener el mismo salario mensual a los trabajadores que hacían 40 horas y ganaban el salario mínimo y recomendó mantener el salario incambiado para el resto de los trabajadores. Una encuesta realizada en septiembre de 1982 mostró que más del noventa por ciento de los trabajadores mantuvieron su salario mensual sin cambios después de la implementación de la ley que redujo la duración de la semana laboral (Marchand et al. 1983).

Para aquellos que trabajaban menos de 40 horas semanales, el salario permaneció incambiado. Por lo tanto, cualquier trabajador contratado al salario mínimo después del 1 de febrero de 1982, recibía un salario mensual correspondiente a su número exacto de horas trabajadas, lo que implica que los trabajadores recién contratados eran aproximadamente un 2.5 por ciento más baratos que sus colegas más antiguos (Crepon y Kramarz, 2002). Esto dio un incentivo a las empresas para sustituir a los trabajadores limitados por el antiguo estándar, es decir, trabajadores pagados por 40 horas para una semana laboral de 39 horas, y contratar a nuevos trabajadores no limitados por el antiguo estándar, es decir, trabajadores que serán pagados por 39 horas para una semana laboral de 39 horas.

Es relevante señalar que en general las reformas posteriores, tanto para Francia, como para otros países, evitan este incentivo perverso a sustituir trabajadores viejos por nuevos, obligando a mantener el salario no sólo para los trabajadores que ya estaban empleados al momento de la reforma, sino también para los nuevos trabajadores que se contraten.

Francia 2000. Reducción de 39 a 35 horas.

En su programa para las elecciones de 1997, el partido socialista propone un programa de reducción de la jornada laboral de 39 a 35 horas semanales, sin pérdida de salario real, que tenía como uno de sus objetivos centrales la reducción del desempleo, bajo la premisa de que reduciendo la jornada se crearían nuevos puestos de trabajo.

Para la siguiente descripción del contexto histórico e institucional de la reforma se sigue de cerca a Goux et al. (2014). En junio de 1997 la coalición de izquierda gana el gobierno y la reforma se implementa en dos etapas. Una primera ley de junio de 1998, que estableció la semana laboral legal en 35 horas en el sector privado y ordenó su implementación para enero de 2000 en empresas con más de 20 empleados, y para enero de 2002 en empresas más pequeñas. Las empresas que implementaran la semana

laboral más corta a través de acuerdos colectivos con los sindicatos antes de la fecha límite se beneficiarían de recortes sustanciales en las contribuciones a la seguridad social, siempre y cuando se comprometieran a mantener los niveles de empleo. Finalmente, la ley requería que los trabajadores no experimentaran una disminución en sus ingresos mensuales tras la reducción de la semana laboral legal. En particular, las empresas que firmaran un acuerdo de 35 horas debían otorgar un bono específico (de 4 horas) a los trabajadores que percibieran el salario mínimo mensual. El propósito general de la ley era inducir a las empresas a aumentar los niveles de empleo mediante la redistribución del trabajo, al tiempo que les ofrecía ventajas fiscales para atenuar los impactos negativos en la rentabilidad (Askenazy, 2008; Goux et al., 2014).

En enero de 2000, una segunda ley introdujo algunas modificaciones que limitaban el alcance de la reforma original. Específicamente, mediante una redefinición del tiempo de trabajo, se permitió a los empleadores excluir "pausas improductivas" del cómputo de horas, lo que llevó a que, en algunos casos, la disminución de los horarios laborales efectivos fuese escaso. Además, permitió a las empresas implementar jornadas laborales más cortas de manera anual, en lugar de semanalmente, con un límite de 1.600 horas anuales. Esto significó que las empresas podían obtener ventajas fiscales incluso con reducciones reales de la semana laboral por debajo del 10 por ciento. Finalmente, se introdujo una fase transitoria de dos años, durante la cual los empleadores podían mantener la semana laboral de 39 horas utilizando horas extras a una tasa reducida del 10 por ciento.

Dos años después, el partido conservador volvió al poder y, aunque las leyes permanecieron formalmente en vigor, la transición a la semana laboral más corta fue interrumpida en la práctica. El nuevo gobierno aumentó el número máximo de horas extras de 130 a 220, y extendió los incentivos fiscales a todas las empresas, incluidas aquellas que no firmaron acuerdos de reducción de la semana laboral. En este nuevo escenario, las empresas podían tener efectivamente empleados trabajando 39 horas semanales, sin costo adicional por hora en comparación con el escenario previo a la reforma. Tras estos cambios políticos, la semana laboral de 35 horas nunca se implementó completamente, especialmente en pequeñas empresas privadas. Sin embargo, estas leyes tuvieron un gran impacto en la economía francesa, cubriendo a unos 10 millones de trabajadores para 2002 (Goux et al., 2014).

Portugal 1996. Reducción de 44 a 40 horas.

En octubre de 1996 el gobierno portugués decidió reducir las horas laborales estándar de 44 a 40 horas por semana (Varejao, 2005), con el objetivo de acercarse a los estándares del resto de Europa. La reforma se da en un marco institucional con un mercado laboral altamente regulado y centralizado, con salarios mínimos, una sólida protección del empleo y amplia aplicación de la negociación colectiva (Cardoso, 2006).

La reducción se realizó en dos etapas y solamente para los trabajadores del sector privado. La primera etapa se aplicó de inmediato (es decir, a partir del 1 de diciembre de 1996) y ordenó una reducción de 2 horas para todos los trabajadores que estaban trabajando más de 42 horas semanales, así como una reducción a 40 horas para todos los que estaban trabajando entre 40 y 42 horas por semana. La segunda etapa comenzó el 1 de diciembre de 1997 y ordenó para todo el sector privado que se cumpliera con el nuevo estándar de 40 horas. Los salarios mensuales debían permanecer sin cambios durante estos períodos, lo que implicaba salarios por hora más altos. El esquema de pago por horas extras no se vio afectado por la reforma. La primera hora tenía un recargo del 50 por ciento y del 75 por ciento para las horas extras adicionales (Lepinteur, 2018; Sanchez, 2017).

Para compensar a las empresas la nueva ley introdujo cierta flexibilidad: la reducción se implementó teniendo en cuenta que la semana laboral normal podría definirse en un promedio de cuatro meses. En este marco, se permitió aumentar el número máximo en 2 horas por día si el total no superaba las 10 horas por jornada y las 50 horas a la semana, siempre y cuando, el promedio en los últimos cuatro meses cumpla con las 40 horas semanales.

Chile 2005. Reducción de 48 a 45 horas.

El gobierno socialista que asumió en marzo de 2000, envió una reforma laboral al Parlamento durante su primer año, que fue aprobada el 5 de octubre de 2001. Se introdujeron cambios en distintas dimensiones del "Código Laboral", siendo uno de ellos la reducción de la semana de trabajo. Todos los componentes de la reforma, salvo la reducción de la jornada, comenzaron a operar en 2001. La reducción de la jornada no se aplicó de inmediato, sino que se anunció que se implementaría para el 1 de enero de 2005. El período de tres años se estableció para dar tiempo a las empresas

a ajustarse, aunque la mayoría de los ajustes se realizaron durante el último año (Sanchez, 2013).

En referencia a la duración de la semana laboral estándar máxima, la reforma anunció previamente una reducción en el límite máximo de 48 a 45 horas por semana. Esta restricción no se aplicaba a trabajadores independientes (autónomos), trabajadores que tuvieran más de un empleador, directores ejecutivos, gerentes y todas aquellas personas que trabajaban sin supervisión directa de un superior. Vendedores de seguros, vendedores ambulantes, trabajadores en barcos pesqueros también estaban excluidos. Tampoco se aplicaba a aquellos que trabajaban desde sus hogares o en un lugar elegido libremente por ellos mismos. Por último, para las personas que trabajaban en hoteles, restaurantes o clubes (excepto el personal administrativo, de lavandería y de cocina), se establecieron excepciones dependiendo del flujo de clientes.

La reforma estableció que los ajustes en las horas de trabajo debían realizarse mediante acuerdo entre el empleador y el empleado. Si no había acuerdo, los empleadores podían modificar unilateralmente las horas de trabajo sin afectar su distribución semanal. A pesar de que la reforma laboral especificaba claramente la reducción de las horas de trabajo, fue ambigua en cuanto al ajuste de los salarios. Para aclarar este problema, en septiembre de 2004 (es decir, antes de la reducción obligatoria de las horas de trabajo) la Subsecretaría de Trabajo señaló que "la reducción de los ingresos mensuales va en contra de la ley, dado que el objetivo del largo período de ajuste (3 años) ha sido permitir a las empresas reducir el impacto en sus costos (debido al mantenimiento de los ingresos) mediante aumentos en la productividad y el reajuste del proceso de producción".

Chile 2023. Reducción de 45 a 40.

La reforma establece una reducción progresiva en un plazo de 5 años. Al año de su aplicación se reducirá la jornada de 45 a 44 horas semanales. A los tres años el límite será de 42 horas y al cabo de un lustro se llegará a las 40 horas. La ley prevé la posibilidad de trabajar cuatro días y descansar tres (a diferencia de la legislación previa, que obligaba a un mínimo de cinco días laborales). Por su parte, contempla la posibilidad de hacer un máximo de 5 horas extras por semana (previamente se podían hacer hasta 12 horas extras).

Al igual que sucedía con la reforma anterior de Chile, la ley contempla un régimen especial para los sectores que requieren jornadas laborales extraordinarias, como el minero o el sector del transporte. En esos casos, se permitirá que los empleados hagan jornadas de hasta 52 horas por semana, siempre y cuando, luego tengan una mayor cantidad de días libres para compensar. La ley también contempla la posibilidad de que las 40 horas semanales se alcancen haciendo un promedio de cuatro semanas.

Si bien se trata de un caso relevante para seguir de cerca dada su proximidad en el tiempo y por ser un país latinoamericano, por tratarse de una reforma reciente y no completamente implementada no se cuenta con estudios que la evalúen.

Corea del Sur, 2004. Reducción a 40 horas semanales

Las horas de trabajo en Corea del Sur han estado entre las más altas en el mundo industrializado. Sin embargo, ha experimentado el declive más rápido en las horas de trabajo entre los países de la OCDE durante la última década: las horas de trabajo anuales promedio por trabajador disminuyeron de 2.512 en el año 2000 a 2.090 en el 2011. Esta reducción dramática en las horas de trabajo se debe principalmente a la introducción gradual de un estándar de semana laboral de 40 horas implementado en 2004 (Ahn, 2015).

La semana laboral estándar está definida en la Ley de Normas Laborales (LSA) y se estableció en 44 horas por semana para todos los lugares de trabajo en el año 1991. El objetivo se centró en la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, así como mejorar la calidad de vida (Lee et al., 2007). En octubre de 2000, la Comisión de Desarrollo Económico y Social, un consejo asesor presidencial tripartito compuesto por representantes de los trabajadores, empresarios y el gobierno, acordó en principio la adopción gradual de un estándar de semana laboral de 40 horas (o una semana laboral de 5 días) que no condujera a un deterioro de los salarios. A fines de 2002, el gobierno presentó un proyecto de ley para revisar la LSA y el Congreso lo aprobó en agosto de 2003.

La nueva LSA ordenó la adopción gradual del sistema de semana laboral de 40 horas según el tamaño de la empresa, para permitir a los empleadores el tiempo necesario para reducir las horas de trabajo. En primer lugar, las empresas con 1.000 o más empleados fueron incluidas

bajo el ámbito del nuevo límite legislativo en julio de 2004. Posteriormente, el nuevo límite se extendió a las empresas con 300 o más empleados en julio de 2005, a aquellas con 100 o más empleados en julio de 2006, a las empresas con 50 o más empleados en julio de 2007, a aquellas con 20 o más empleados en julio de 2008 y a aquellas con cinco o más trabajadores en julio de 2011 (Ahn, 2015).

2.2 Revisión literatura internacional

En la presente sección se realiza una síntesis de los principales resultados a los que ha arribado la literatura económica empírica, respecto a los efectos de las políticas de reducción de la jornada laboral sobre distintas dimensiones que se consideran relevantes. Entre dichas dimensiones se incluyen: la extensión de la jornada laboral en sí (analizando si efectivamente las políticas son exitosas para reducir la jornada), los efectos sobre: salarios, empleo, productividad, bienestar y salud de los trabajadores, así como efectos diferenciales por género.

Existe una extensa literatura y la presente revisión no pretende ser exhaustiva, sino que se realiza en base a dos consideraciones. Primero, se prioriza aquella literatura que utiliza metodologías que pretenden establecer relaciones causales entre cambios en la jornada laboral y las dimensiones de interés, por sobre la literatura que se centra en analizar correlaciones entre los fenómenos. Segundo, dentro de la literatura que busca establecer relaciones causales, se realiza una selección según la calidad de las metodologías y datos empleados. A modo de ejemplo, se priorizan artículos que utilizan microdatos a nivel de individuos por sobre aquellos que utilizan información agregada a nivel de rama de actividad.

2.2.1 Jornada laboral

Un primer nivel de análisis implica entender si las políticas de reducción de la jornada laboral son efectivas en provocar una caída en las horas trabajadas de aquellas personas afectadas por la reforma. Que esto suceda no es obvio, porque por ejemplo, podría ocurrir que las empresas reaccionen pagando más horas extras, y que de esta manera, las horas trabajadas totales permanezcan estables. También podría suceder que las personas utilicen la reducción en la jornada para trabajar en otros empleos, o bien, que se incrementen las horas en la informalidad o no declaradas. Finalmente, pero no menos importante, es relevante entender si reducir la

jornada laboral tiene efectos indirectos sobre individuos no afectados. Aquí entra, por ejemplo, lo que sucedería con las horas de trabajo de una persona si se reducen las horas que trabaja su pareja.

2.2.2 Efectos directos sobre la jornada

Existe evidencia empírica robusta sobre la efectividad de estas políticas para reducir la jornada laboral efectiva de los trabajadores. En Ahn (2015) se muestra, a partir de datos a nivel de individuo, que la política implementada en Corea del Sur en 2004 redujo de forma significativa la jornada laboral efectiva de los individuos afectados en 2.3 horas semanales.

Estos resultados van en línea con los de Estevão y Sá (2008) y Goux et al. (2014), que estiman que la reforma en Francia de los 2000, que legalmente implicaba una reducción de 4 horas por semana, implicó una reducción efectiva promedio de 2 horas semanales. Entre los motivos para que la reducción efectiva sea de 2 y no de 4 horas, los autores mencionan la existencia de redefiniciones leves del tiempo de trabajo y/o la posibilidad de implementar la regulación del tiempo de trabajo a nivel anual en lugar de semanal que se produjo en Francia. Adicionalmente, el efecto de la introducción de la semana laboral de 35 horas también ha sido mitigado por la incidencia de semanas laborales relativamente cortas entre los empleados franceses en el período previo a la reforma. Raposo y Van Ours (2010) encuentran para Portugal que los trabajadores afectados por la reforma de 1996 efectivamente reducen sus horas normales de trabajo, aunque se produce un incremento de las horas extras.

2.2.3 Efectos indirectos sobre la jornada

En Goux et al. (2014) se estudian las interdependencias en la oferta laboral de los cónyuges aprovechando el diseño de la reducción de la semana laboral en Francia en los 2000. Como se mencionó previamente, los autores encuentran una reducción promedio de dos horas semanales de la jornada laboral efectiva de los trabajadores afectados directamente por la reforma. Frente a esto, los esposos (no afectados por la reforma) de las mujeres afectadas directamente responden reduciendo su oferta laboral en aproximadamente media hora, lo que es consistente con una complementariedad del ocio en las parejas, y específicamente reducen el componente no habitual de su semana laboral, dejando las horas habituales sin cambios. En cambio, la respuesta de las mujeres al

tratamiento de sus esposos es débil, posiblemente debido a restricciones más severas en la organización de su semana laboral.

2.2.4 Empleo

El posible efecto de la reducción de la jornada laboral sobre el empleo es el punto más discutido cuando se diseñan y analizan estas políticas. Una forma simple de expresar el argumento contrario a reducir la jornada laboral sostiene que, disminuir el tiempo de trabajo manteniendo los niveles salariales constantes, provoca un aumento del costo salarial por hora trabajada, lo que genera presiones a las empresas las cuales podrían responder reduciendo la demanda de mano de obra, y de esta manera, podría aumentar el desempleo. También de forma simplificada, se puede argumentar que la reducción de la jornada de trabajo podría generar efectos positivos sobre el empleo: dado un volumen y una tecnología de producción, reducir la jornada puede provocar la creación de nuevos empleos, redistribuyendo el tiempo de trabajo entre las personas (work sharing).

La literatura teórica sugiere que el efecto en el empleo es ambiguo, pudiendo ser negativo o positivo. Cuando esto ocurre, resulta relevante ir a la evidencia empírica para entender qué sucede en la realidad en las experiencias implementadas. De todas formas, antes de pasar a la evidencia empírica se realiza una exposición intuitiva de lo que dice la literatura teórica. Este apartado no pretende ser un relevamiento exhaustivo de la discusión sobre el tema, sino mostrar su complejidad teórica.

Literatura teórica

En un modelo de equilibrio parcial de demanda laboral donde las horas promedio de trabajo y el nivel de empleo son sustitutos perfectos, y el único costo laboral relevante es el salario por hora, una reducción en la jornada laboral estándar reduce las horas promedio y aumenta el nivel de empleo. Sin embargo, las características institucionales y de costos pueden cambiar los resultados (Calmfors y Hoel, 1988, Andrews et al., 2005).

Primero, las empresas enfrentan costos fijos asociados con la contratación, capacitación, impuestos, entre otros, que no varían con las horas de operación, lo que induce diferencias entre el precio pagado a un trabajador y el precio de una hora extra. En este sentido, jornadas laborales más

extensas se remuneran de manera diferente según el costo de las horas extras. Con solo estas dos modificaciones, la reducción de la jornada laboral ya no genera necesariamente aumento del empleo. La intuición indica que si existe la posibilidad de pagar horas extras, una reducción en la semana laboral estándar mantiene el costo de las horas extras, pero aumenta el costo de contratar trabajadores adicionales. En esta situación, las empresas pueden optar por contratar más horas y menos personas para un nivel dado de producción.

Además, si se permite a las empresas variar la producción, puede existir un efecto de escala negativo: al enfrentar un mayor costo de producción (debido a que el costo fijo de la mano de obra se divide sobre un número menor de horas trabajadas), las empresas pueden decidir producir menos, lo que disminuiría tanto el nivel de empleo, como las horas de trabajo contratadas.

El efecto neto sobre el empleo se vuelve aún más ambiguo si introducimos el capital al análisis, lo que aumentaría la posibilidad de que los mayores costos laborales provoquen una sustitución de la mano de obra hacia este otro insumo.

Finalmente, es relevante tener en cuenta que en los mercados laborales existe un elevado poder monopsónico por parte de las empresas, lo que les permitiría imponer largas jornadas de trabajo en ausencia de regulación (Manning, 2003).

Literatura empírica

Ambos efectos son teóricamente factibles y por lo tanto, resulta relevante ir a la evidencia empírica para entender qué sucede en la realidad en las experiencias implementadas (Andrews et al., 2005). La evidencia parece indicar que las políticas de reducción de la jornada laboral no han tenido efectos significativos sobre el nivel de empleo, ni incrementándolo ni disminuyéndolo.

Crepón y Kramarz (2002) estudian los efectos en el empleo de la reducción de la jornada de 40 a 39 horas por semana en 1982 en Francia. Comparan la diferencia en el comportamiento de los trabajadores afectados por la reforma (aquellos que trabajan 40 horas antes de 1982) con los no afectados por la reforma, pero que trabajaban horas similares (aquellos que realizaban de 36 a 39 horas antes de 1982). Concluyen que aquellos

individuos en el grupo de tratamiento en marzo de 1981 tienen una probabilidad de 3-4% más alta de no estar empleados en 1982. Es relevante señalar que este artículo solo puede observar la pérdida del empleo por parte de los individuos y no la destrucción de empleo, lo que constituye una limitación mayor para analizar el efecto agregado.

Estevão y Sá (2008) estudian la reducción de la semana laboral también en Francia de 39 a 35 horas en 2000-2002. Encuentran un aumento en la rotación laboral, pero ningún efecto en el empleo agregado. En Chemin y Wasmer (2009) se analiza esta política, usando a la región de Alsace-Moselle como grupo de control, donde por motivos históricos la ley se aplicó de forma laxa. En línea con el resto de la evidencia, se encuentran pequeños efectos positivos, pero no significativamente distintos de cero de la reforma en el empleo total.

Para Alemania, Hunt (1999) y Andrews et al. (2005) no encuentran efectos significativos en el empleo de la reducción gradual de la jornada laboral que ocurrió en las décadas de 1980 y 1990.

Skuterud (2007) presenta un análisis de la provincia canadiense de Quebec donde la semana laboral estándar se redujo gradualmente de 44 a 40 horas, con la particularidad de que no se incluía la obligación por parte de las empresas de mantener el salario. El estudio concluye que la política no generó cambios en el empleo, ni a nivel de la provincia ni al descomponer por sectores de actividad.

Raposo y Van Ours (2010) encuentran para Portugal que la reducción de horas de trabajo no condujo a un aumento en la pérdida de empleo de los trabajadores directamente afectados.

Además de los estudios de países, Kapteyn et al. (2004) analizan las diferencias entre países en las horas de trabajo reales, las cuales interpretan como distribución del trabajo, asumiendo que las reducciones en las horas de trabajo reales, son impulsadas por cambios en las horas estándar. Encuentran que la distribución del trabajo tiene un efecto positivo significativo a largo plazo en la tasa salarial y un efecto positivo pero insignificante en el empleo.

Para economías latinoamericanas, el único antecedente relevante es el de Sánchez (2013), que estudia los efectos de la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas en Chile en 2005. También en línea con el resto de la

evidencia, no se encuentran efectos significativos sobre las transiciones de empleo.

2.2.5 Salario

En cuanto al efecto de reducciones de la jornada laboral (con mantenimiento del salario) sobre los salarios por hora, la predicción teórica y la evidencia empírica coinciden: se observan incrementos en el salario por hora. De esto hay evidencia para la reforma de los 2000 en Francia (Chemin y Wasmer, 2009), para los cambios por rama de actividad que sucedieron entre los 80 y 90 en Alemania (Hunt, 1999), para Portugal con la reforma de los 90 (Varejão, 2006) y para la reforma de Chile de los 2000 (Sánchez, 2013).

2.2.6 Bienestar

Como se menciona en la sección previa, uno de los argumentos recurrentes utilizados por los gobiernos para reducir la jornada laboral es el impacto positivo sobre el bienestar de las y los trabajadores. La evidencia empírica parece corroborar la existencia de este efecto. En Lepinteur (2019) se evalúa el impacto sobre el bienestar de los trabajadores en Portugal y Francia, encontrando que la reducción de la jornada, indujo a mejoras persistentes en los niveles de satisfacción con el trabajo y con el tiempo de ocio. Esto sucedió principalmente entre aquellos individuos que reportaron la existencia de estructuras de representación de los empleados en sus lugares de trabajo. El autor sugiere que, probablemente, esto se deba a que estas estructuras limitan la posibilidad de que los empleadores se ajusten a la reducción de la jornada por la vía de intensificar el esfuerzo laboral. Por su parte, en Hamermesh et al. (2017), se encuentran efectos positivos en la satisfacción con la vida de los trabajadores de Corea del Sur y Japón causados por las reformas que redujeron la extensión de la jornada laboral.

2.2.7 Salud

Desde un punto de vista teórico, la extensión de la jornada laboral puede afectar la salud de manera directa, debido a efectos nocivos que se derivan de la actividad (como ser cargas de trabajo físicamente agotadoras), o de manera indirecta, por ejemplo, afectando los ingresos y el tiempo disponible para estar en el hogar.

Berniell y Bietenbeck (2020) encuentran que la reducción de la jornada en Francia de los 2000, generó efectos positivos en la salud auto-reportada de los trabajadores. Se constata una baja de fumadores de 16% entre los afectados por la reforma respecto al grupo de control compuesto por personas no afectadas por la reforma. Este efecto se concentra en trabajadores que realizan tareas principalmente físicas. Por su parte, entre los trabajadores que realizan tareas principalmente intelectuales, se encuentra una reducción pequeña de los que reportan alto índice de masa corporal.

En Cygan-Rehm y Wunder (2018) se estima el efecto causal de las horas de trabajo en la salud, a partir del cambio en las regulaciones de la semana laboral en el sector público alemán. Se encuentran consecuencias adversas de aumentar las horas de trabajo en medidas subjetivas y objetivas de salud. Específicamente, una hora adicional de trabajo deteriora la salud auto-percibida en casi un 2% y aumenta el número de visitas al médico en aproximadamente un 13%, lo que señala costos considerables en atención médica. También se detectan efectos adversos correspondientes en la satisfacción con la propia salud y en el aumento de la ausencia al trabajo a causa de enfermedad. Los efectos son principalmente explicados por mujeres, en particular madres de niños menores, que generalmente enfrentan mayores limitaciones en la organización de su semana laboral.

Finalmente, Ahn (2015) examina los efectos de la reducción semana laboral en Corea del Sur sobre los comportamientos de salud de los trabajadores, explotando el hecho de que la reforma implementada entre 2004 y 2011 se produjo de forma gradual según los tamaños de las empresas. Los resultados revelan que la reducción de las horas de trabajo induce a las personas a hacer ejercicio regularmente y disminuye la probabilidad de fumar, con efectos más pronunciados para los varones, los grupos de mediana edad y las personas más fumadoras. Por su parte, si bien la reducción de las horas de trabajo aumenta la probabilidad de consumir alcohol, no afecta significativamente la probabilidad de hábitos de consumo frecuentes o diarios. Además, el efecto de una reducción de las horas de trabajo en el ejercicio regular es notable entre las mujeres y los grupos de mayor edad.

La evidencia antes mencionada que proviene desde la literatura económica va en línea con hallazgos de la literatura médica que estudia temas similares. En uno de los pocos estudios experimentales en esta literatura, Akerstedt et al. (2001) encuentra que una reducción en las horas

de trabajo con ingresos constantes, mejoró la calidad del sueño, la fatiga mental y los síntomas cardíacos y respiratorios, entre las trabajadoras de la salud y el cuidado diurno en Suecia.

2.2.8 Género.

Las reformas que disminuyen la jornada laboral pueden tener impactos diferenciales por género y pueden contribuir a disminuir las brechas. Goldin (2014) argumenta que la 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. La idea es que uno de los motivos de la persistencia de brechas salariales por género, es que las horas de trabajo, en muchas ocupaciones, valen más cuando se realizan en momentos específicos y de manera más continua. Es decir, existen ocupaciones donde los ingresos tienen una relación no lineal con respecto a las horas trabajadas. Un horario flexible y extenso a menudo tiene un costo elevado, especialmente en algunas ocupaciones que requieren alta formación. Estas características representan una barrera a la entrada y a la permanencia de mujeres en ocupaciones de altos ingresos.

Este argumento teórico se ha visto respaldado recientemente por evidencia empírica para algunas ocupaciones específicas. En Wasserman (2023) se estudia la introducción de una política en 2003 que limitó la semana laboral promedio de los médicos residentes a 80 horas en Estados Unidos. Se observa que cuando una especialidad reduce sus horas semanales, más mujeres ingresan a dicha especialidad, mientras que hay poco cambio en la entrada de hombres.

2.2.9 Productividad

El efecto de la reducción de la jornada sobre la productividad por hora es muy relevante, porque de existir un incremento en la productividad al reducirse la jornada, se contrarresta (en parte) el aumento de costos salariales que implica la reducción de la jornada para las empresas.

En teoría, podrían darse dos efectos opuestos. Por un lado, jornadas laborales más largas pueden llevar a una mayor productividad si un trabajador enfrenta costos fijos de preparación y tiempo no productivo fijo durante el día (Feldstein, 1967). Por otro lado, la fatiga del trabajador podría manifestarse después de cierto número de horas trabajadas, de modo que,

el efecto marginal en la productividad de una hora extra por trabajador comienza a disminuir (Pencavel, 2015).

Respecto a la literatura empírica que analiza la relación entre horas de trabajo y productividad, nos centraremos en la que usa datos a nivel de individuos y no información agregada a nivel de industria o firma, ya que es la que resulta más confiable para establecer relaciones de causalidad entre horas de trabajo y productividad. Por la escasez de datos apropiados, esta literatura se centra en estudiar empresas particulares y no sectores de actividad o regiones o países enteros. Esto es relevante porque los efectos encontrados para una empresa o sector de actividad no tienen por qué ser extrapolables a otros.

En Collewet y Sauermann (2017) se estudia la influencia del número diario de horas trabajadas en la productividad de los trabajadores utilizando datos de panel de un centro de llamadas en los Países Bajos desde 2008 a 2010. Encuentran que un aumento del 1 por ciento en el tiempo efectivo de trabajo, conduce a un aumento en la producción, es decir, en el número de llamadas respondidas, de 0.9 por ciento. Esto corresponde a un retorno moderadamente decreciente a las horas, probablemente debido a la fatiga entre los trabajadores, los cuáles tienen jornadas de 4 a 6 horas efectivas por día, lo que muestra que al menos en este sector, los factores vinculados a la fatiga empiezan a operar incluso en jornadas a medio tiempo.

Brachet et al. (2012) con datos para Mississippi, Estados Unidos, evalúan en qué medida el desempeño de los paramédicos hacia el final de los turnos se ve afectado por la duración de la jornada,. Hallan evidencia de que el desempeño se deteriora hacia el final de los turnos largos, y argumentan que la fatiga es el factor mediador. Sus cálculos implican que dicho deterioro puede resultar en un aumento del 0.76 por ciento en la mortalidad en un período de 30 días. Este estudio agrega una dimensión adicional que es el efecto de las horas de trabajo sobre la calidad del “producto” o servicio que se presta.

Por su parte, Pencavel (2015) analiza la producción de proyectiles de artillería por parte del ejército británico durante la Primera Guerra Mundial. Esta tarea era realizada mayoritariamente por trabajadoras, la mayoría de ellas pagadas por piezas y trabajando largas horas semanales. Aunque trabajar más horas permitía a estas mujeres aumentar su producción, eso ocurría hasta cierto punto. Cuando la semana laboral ya era bastante larga, asignar horas adicionales reducía la productividad, quizás debido a la

fatiga y el agotamiento de las trabajadoras. En resumen, la relación entre la productividad de una trabajadora y sus horas de trabajo exhibía una forma de U invertida.

En Shangguan et al. (2021) se encuentran resultados similares, pero utilizando un sector de actividad en el cual el trabajo en equipo resulta fundamental. Se usan datos de gestión de proyectos y personal de una firma japonesa de diseño arquitectónico y consultoría. Específicamente, se examina cómo la firma respondió a la Crisis Global de 2008-2009 en términos de las horas de trabajo asignadas a los equipos de diseño de proyectos de la empresa, y evalúan cómo esas asignaciones de horas afectaron la productividad del equipo.

3. Principales hallazgos a partir de la Encuesta Continua de Hogares 2023.

En la siguiente sección se detallan los principales hallazgos en referencia a las horas trabajadas semanales. Para ello se utilizan los microdatos mensuales de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2023. Vale la pena mencionar que la variable considerada son las horas habitualmente trabajadas en la ocupación principal. A partir de la pandemia, el INE consultó a la población ocupada, acerca de la cantidad de horas efectivamente trabajadas. Esta consulta continúa realizándose en la actualidad, sin embargo, una vez superados los efectos de la pandemia, las diferencias entre las horas habitualmente trabajadas y las que se hicieron efectivamente en la semana previo a la encuesta, tienden a ser poco relevantes en el promedio anual, si bien en ciertos meses particulares pueden llegar a ser de magnitud. De aquí en adelante, cuando el documento refiere a horas trabajadas, se estará tomando en consideración la variable horas habitualmente trabajadas.

Previo a entrar en los datos del año 2023, es importante señalar que los países han seguido distintas trayectorias en cuanto a la evolución de las horas trabajadas. En el caso uruguayo, no hay información suficiente para antes del siglo XXI que nos permita ver una tendencia de largo plazo para el total del país. Sin embargo, en las últimas dos décadas se aprecia una caída en el promedio de horas habitualmente trabajadas en la ocupación principal, que pasaron de poco más de 40 horas semanales a comienzos del siglo, a poco menos de 38 en la actualidad. Este proceso convive con aumentos y caídas en los niveles de empleo. A modo de ejemplo, entre 2005 y 2014 se aprecia un descenso en el promedio de horas trabajadas con aumentos en las tasas de ocupación. Con la caída en el precio de los commodities y el enlentecimiento de la economía, la tasa de empleo revierte su tendencia creciente, en tanto que las horas trabajadas en promedio mantienen su tendencia a la baja. Los años 2020 y 2021 estuvieron marcados por la crisis del Covid-19 y conllevaron a que se profundizara la pérdida de puestos de trabajo y el descenso en las horas habitualmente trabajadas. A partir de 2022, se observa una recuperación

tanto en las tasas de empleo como en las horas habitualmente trabajadas que superan los niveles previos a la crisis. De todas maneras, como se dijo al comienzo de la sección, el promedio de horas habitualmente trabajadas hoy se encuentra por debajo del que había hace dos décadas atrás.

Poniendo foco ahora en el año 2023, se observa que la población ocupada ascendió a 1.700.000 personas. Un primer resultado a destacar es que, de este conjunto, más de 700.000 trabajadores realizan más de 40 horas semanales. Como se observa en el cuadro siguiente, 308.000 ocupados realizan entre 41 y 47 horas; 200.000 tienen un régimen de 48 horas semanales (típicamente asociado a la jornada laboral de 8 horas diarias por 6 días a la semana) y la misma magnitud realiza un trabajo que excede las 48 horas semanales.

Cuadro 1: Distribución de la población ocupada (en miles) por sexo según cantidad de horas trabajadas.

	40 hs o menos	Más de 40 hs y menos de 48	48 hs	Más de 48 hs	Total
Total	993	308	200	199	1.700
Mujeres	540	111	58	56	765
Varones	453	197	142	143	935

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

Como también puede apreciarse en el cuadro previo, las diferencias por género son muy relevantes. A medida que aumenta la cantidad de horas trabajadas, se incrementa el ratio entre los ocupados varones y las ocupadas mujeres. La cantidad de varones que hace más de 40 pero menos de 48 horas casi que duplica a la cantidad de mujeres. Para las 48 horas o más, el ratio se incrementa sustancialmente, siendo los varones que hacen esta cantidad de horas más del doble (2,5) que las mujeres. Esta información parecería estar en línea con la literatura teórica y así la reducción de la jornada laboral, al generar puestos de trabajo con jornadas menos extensas, podría reducir las brechas por género que hoy persisten.

El cuadro 2 muestra información similar pero tomando en cuenta solamente la población asalariada. Dado que la mayoría de los asalariados no elige cuántas horas trabajar, tiene sentido concentrarse en esta población. Además, se trata del conjunto de trabajadores a los que la Ley potencialmente afectaría. Como se aprecia, el total de asalariados en el año 2023 ascendió a 1.211.000, de los cuáles 523.000 realizaban más de 40 horas

semanales. Dentro de este grupo, 267.000 asalariados trabajaban menos de 48 horas, en tanto que 158.000 lo hacían 48 horas y 98.000 tenían un régimen de trabajo que excede las 48 horas a la semana.

Las diferencias por género mantienen el mismo patrón previamente descrito, es decir, a medida que se incrementan las horas, aumenta el ratio entre asalariados varones y asalariadas mujeres. Con un agravante, los asalariados varones que realizan más de 48 horas a la semana, ascienden a 77 mil, en tanto que las mujeres son apenas 22 mil; es decir, los asalariados varones en esta categoría más que triplican a la cantidad de asalariadas mujeres.

Cuadro 2: Distribución de la población asalariada (en miles) por sexo según cantidad de horas trabajadas.

Sexo/Horas trabajadas	40 hs o menos	Más de 40 hs y menos de 48	48 hs	Más de 48 hs	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 los microdatos mensuales de la ECH-INE 2023.

Un aspecto central en el mercado laboral, que suele ser determinante en el acceso de derechos, lo constituye el aporte a la seguridad social o la condición de formalidad del trabajador y la trabajadora. Estar registrado en la seguridad social otorga derechos, como el acceso a cobertura de salud, la posibilidad de cobrar seguro por enfermedad, por desempleo, por maternidad, entre otras, lo cual constituye una garantía para los trabajadores ante determinados cambios que puedan sufrir en las condiciones de vida. En este caso, resulta muy probable que la reducción de la jornada laboral, de llevarse adelante en Uruguay, afecte primero a los trabajadores formalizados. No obstante, dado que esta política modifica las relaciones de poder a la interna del mercado laboral, es probable que, en el mediano plazo, también se vean afectados los trabajadores informales, aunque es difícil determinar a priori la dirección de este efecto, el cual, hasta donde sabemos, no ha sido estudiado por la literatura empírica.

La informalidad en Uruguay ha descendido notoriamente en los últimos veinte años, y en la actualidad afecta principalmente a los trabajadores por cuenta propia, siendo entre los asalariados inferior al 10%. No obstante, en

el cuadro siguiente se puede apreciar que existen diferencias en las horas trabajadas según si el trabajador asalariado aporta a la seguridad social o no lo hace. Tres de cada cuatro asalariados formales (75%) trabajan 40 horas semanales o menos, en cambio entre los informales dicha proporción se reduce a 55%. Asimismo, también se observan diferencias al interior de los que hacen más de 40 horas, donde la mayor brecha se halla entre los que realizan 48 o menos horas (37% entre los informales y 16% entre los formales). La condición de formalidad no parece incidir entre los trabajadores que realizan jornadas excesivas de más de 48 horas, ya que en esta situación se hallan el 8% de los trabajadores informales y el 9% de los formales.

Cuadro 3: Distribución de la población asalariada (en %) por condición de formalidad según cantidad de horas trabajadas.

Formalidad/Horas trabajadas	40 hs o menos	Más de 40 hs y menos de 48	48 hs	Más de 48 hs
Informales	55,0	23,4	13,5	8,1
Formales	75,0	7,9	8,3	8,8

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

Uno de los cortes relevantes a evaluar es la cantidad de horas trabajadas por tamaño de la empresa. En la discusión que se está llevando adelante en la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores, algunos representantes de las Cámaras Empresariales plantearon la necesidad de modificar el proyecto diferenciando por tamaño de empresa. Los datos reflejan que, la enorme mayoría de asalariados que trabajan en empresas de carácter unipersonal (87,3%) lo hacen 40 horas o menos, por lo que no se verían afectados directamente por el proyecto. En la otra punta, el 62% de los asalariados que trabajan en empresas grandes (de más de 100 personas) trabajan 40 horas o menos, por lo que podría concluirse que el proyecto directamente afectaría al otro 38%. Los más afectados por la reducción de la jornada laboral de forma directa parecerían ser los asalariados que se desempeñan en empresas pequeñas y medianas. Casi el 60% de los asalariados en empresas de entre 10 y 99 personas, trabajan más de 40 horas semanales.

Cuadro 4: Distribución de la población asalariada (en %) por tamaño de empresa según cantidad de horas trabajadas.

Cantidad de personas en la empresa/ horas trabajadas	40 hs o menos	Más de 40 hs y menos de 48	48 hs	Más de 48 hs
Unipersonales	87,3	5,7	2,9	4,1
Menos de 10	52,4	20,6	16,0	11,1
Entre 10 y 49	42,8	33,6	14,3	9,3
Entre 50 y 99	45,7	32,9	14,3	7,2
100 y más	62,0	18,2	12,5	7,3

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

Por otra parte, se observa una gran heterogeneidad sectorial. El 71% de los asalariados de las actividades agrícolas y ganaderas, el 69% de los del sector transporte y almacenamiento, y el 66% de la industria manufacturera y del comercio, realizan más de 40 horas semanales, en tanto que en la construcción dicha proporción asciende a casi el 60%. Al interior de este conjunto de trabajadores también se observan diferencias, una vez superado el umbral de las 40 horas semanales. A modo de ejemplo, mientras en las actividades primarias y en el transporte, la mitad de los trabajadores realizan 48 horas semanales o más, en el sector comercio y en la construcción, la mitad de los trabajadores realizan entre 41 y 47 horas semanales, probablemente asociado al régimen de 44 horas semanales que rige en ambas actividades. En el otro extremo, más del 80% de los asalariados de la enseñanza, la salud, las actividades financieras, profesionales, científicas y técnicas realizan 40 horas semanales o menos¹.

¹ Se debe tener presente que el análisis se realiza tomando en cuenta las horas habitualmente trabajadas en la ocupación principal. De ahí que haya sectores en los que parezca contraintuitivo el resultado. A modo de ejemplo, uno de cada cuatro asalariados en los sectores de Enseñanza y Salud declaran tener más de un trabajo. Es probable que ese trabajador en el total de sus horas laborales supere las 40 horas semanales. Por ejemplo, puede tener un trabajo de 30 horas y otro de 20, algo bastante común para esos sectores. Esa persona termina realizando más de 48 horas a la semana en esos sectores. Sin embargo, como se considera la ocupación principal, a ese trabajador se le computa trabajando menos de 40 horas a la semana. De ahí que los resultados en este tipo de sectores, donde el 25% de los asalariados tiene más de un trabajo, debe tomarse con precaución.

Cuadro 5: Distribución de la población asalariada (en %) por sector de actividad según cantidad de horas trabajadas.

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.

4. Consideraciones finales sobre la reducción de la jornada laboral en Uruguay

Del relevamiento de experiencias internacionales surgen elementos a tener en cuenta para una eventual propuesta de reducción de la jornada laboral en Uruguay.

-Dado que Uruguay tiene una amplia cobertura de la negociación colectiva, resulta razonable pensar en combinar una propuesta de cambios normativos que establezcan el límite máximo general a la jornada laboral por Ley, dejando algunos aspectos específicos de la implementación en la negociación colectiva. Además, la negociación colectiva es clave para evitar que algunas empresas respondan a la reducción de la jornada laboral incrementando la exigencia por hora al trabajador. Hay que distinguir entre aumentos de la productividad por hora que se puedan dar por reorganizaciones de los procesos productivos o porque los trabajadores llegan al final de la jornada laboral con menos fatiga, de aquellos que se dan solamente a costa de un incremento de la exigencia por hora, por medio de la intensificación del trabajo.

-En varios casos 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 contexto uruguayo, parece razonable que el margen que se dé para flexibilizar, en caso de existir, tenga que surgir de un acuerdo en la negociación colectiva, y no quede establecido en la Ley general.

-En cuanto a la magnitud de la reducción, los casos analizados se centran en reducciones de entre 1 y 5 horas semanales. Por lo tanto, hay que tener cautela al generalizar los resultados para reducciones de mayor cuantía, como la que se plantea en Uruguay en los casos en que se pasa de 48 a 40 horas semanales.

-Respecto a la gradualidad, todas las reformas analizadas establecen cierto período de adaptación, que puede variar por tamaño de empresa, tamaño

de la reducción que tiene que hacer cada sector u otros. Parece razonable establecer un período de adaptación para las empresas según estas variables. El proyecto en discusión en el Parlamento establece gradualidad al reducir la jornada en dos horas por año, el proceso se terminaría de completar en el cuarto año de aplicación de la Ley. Sin embargo, no se establece diferenciación según las variables previamente mencionadas. Este debería ser un aspecto a incorporar. A la vez, debe tenerse presente que un período de adaptación muy extenso puede no ser necesario, como se ve en caso de Chile de los 2000, en el que la mayoría de las empresas hace el ajuste muy cerca de la fecha límite; o incluso puede llegar a ser contraproducente, como en el caso de la reforma francesa de los 2000, en la que antes de terminarse la implementación se dio un cambio de gobierno que impidió la aplicación completa de la reforma. Se recomienda que la reforma sea discutida e implementada en su totalidad durante un período de gobierno.

-Existen diferentes experiencias en cuanto a si los costos son asumidos solamente por las empresas o si el Estado provee incentivos fiscales. Sobre este punto, se documentan experiencias con y sin apoyos estatales que han resultado exitosas. En un escenario de restricciones fiscales, con un déficit en el entorno del 4% del Producto Interno Bruto, no parece razonable destinar subsidios a las empresas para llevar adelante la reforma.

Bibliografía

Ahn, T. (2015). Reduction of working time: Does it lead to a healthy lifestyle? *Health Economics* 29, 969–983.

Åkerstedt, T., Olsson, B., Ingre, M., Holmgren, M., & Kecklund, G. (2001). A 6-hour working day-effects on health and well-being. *Journal of human ergology*, 30(1-2), 197-202.

Andrews, M. J., Schank, T., & Simmons, R. (2005). Does worksharing work? Some empirical evidence from the IAB-establishment panel. *Scottish Journal of Political Economy*, 52(2), 141-176.

Askenazy, P. (2008). A Primer on the 35-Hour in France, 1997–2007. Institute for the Study of Labor Discussion Paper 3402.

Berniell, I., & Bietenbeck, J. (2020). The effect of working hours on health. *Economics & Human Biology*, 39, 100901.

Brachet, T., David, G., & Drechsler, A. M. (2012). The effect of shift structure on performance. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(2), 219-246.

Calmfors, L. and M. Hoel (1988). 'Work sharing and overtime', *Scandinavian Journal of Economics*, 90(1), 45–62.

Chemin, M., & Wasmer, E. (2009). Using Alsace-Moselle local laws to build a difference-in-differences estimation strategy of the employment effects of the 35-hour workweek regulation in France. *Journal of Labor economics*, 27(4), 487-524.

Collewet, M., & Sauermann, J. (2017). Working hours and productivity. *Labour economics*, 47, 96-106.

Crépon, B., & Kramarz, F. (2002). Employed 40 hours or not employed 39: Lessons from the 1982 mandatory reduction of the workweek. *Journal of Political Economy*, 110(6), 1355-1389.

- Cygan-Rehm, K., & Wunder, C. (2018). Do working hours affect health? Evidence from statutory workweek regulations in Germany. *Labour Economics*, 53, 162-171.
- Estevão, M., & Sá, F. (2008). The 35-hour workweek in France: Straightjacket or welfare improvement?. *Economic Policy*, 23(55), 418-463.
- Feldstein, M. S. (1967): Specification of the labour input in the aggregate production function, *Review of Economic Studies*, 34, 375-386.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American economic review*, 104(4), 1091-1119.
- Goux, D., Maurin, E., & Petrongolo, B. (2014). Worktime regulations and spousal labor supply. *American Economic Review*, 104(1), 252-276.
- Hamermesh, D. S., Kawaguchi, D., & Lee, J. (2017). Does labor legislation benefit workers? Well-being after an hours reduction. *Journal of the Japanese and International Economies*, 44, 1-12.
- Hunt, J. (1999). Has work-sharing worked in Germany?. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 117-148.
- Lee, S., Messenger, J. C., & McCann, D. (2007). *Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*. Routledge.
- Lepinteur, A. (2019). The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France. *Labour Economics*, 58, 204-220.
- Manning, A. (2003). The real thin theory: monopsony in modern labour markets. *Labour economics*, 10(2), 105-131.
- Marchand, O.; Rault, D.; and Turpin, E. (1983). Des 40 heures aux 39 heures: processus et reactions des entreprises. *Economie et Statistique*, no. 154, pp. 3-15.
- OIT (2023) "Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo". Organización Internacional del Trabajo, 2023. Primera Edición.

Pencavel, J. (2015): The Productivity of Working Hours, *Economic Journal*, 125, 2052-2076.

Raposo, P. S., & van Ours, J. C. (2010). How working time reduction affects jobs and wages. *Economics letters*, 106(1), 61-63.

Sánchez, R. (2013). Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile. *Labour Economics*, 20, 24-37.

Sánchez, R. (2017). Does a mandatory reduction of standard working hours improve employees' health status? *Ind. Relat. J. Econ. Soc.* 56 (1), 3–39 .

Shangguan, R, J DeVaro and H Owan (2021), Enhancing Team Productivity through Shorter Working Hours: Evidence from the Great Recession, RIETI Discussion Paper 21-E-040.

Skuterud, M. (2007). Identifying the potential of work-sharing as a job-creation strategy. *Journal of Labor Economics*, 25(2), 265-287.

Varejao, J. , (2005). Work-Sharing Revisited-Lessons from a Natural Experiment. Technical Report. Mimeo, Universidade do Porto

Wasserman, M. (2023). Hours constraints, occupational choice, and gender: Evidence from medical residents. *The Review of Economic Studies*, 90(3), 1535-1568.