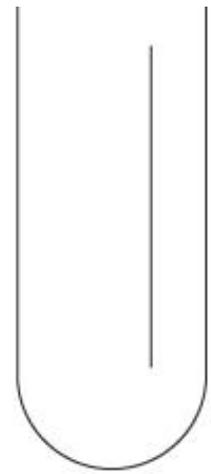


Junio, 2024

# INFORME

Laboral



## LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN URUGUAY Aportes para el debate

## INTRODUCCIÓN

Desde el año pasado, cuando el presidente del PIT-CNT lo planteó en el acto del 1ro de Mayo, la reducción de la jornada laboral y la disminución del tiempo destinado al trabajo remunerado, se incorporó rápidamente a la discusión pública. En los meses siguientes, el tema estuvo arriba de la mesa, tanto en el debate político como académico, a la vez que el planteo formó parte de varias plataformas sindicales en el marco de la ronda de negociación colectiva desarrollada a mediados de 2023. Este año, en el marco de la campaña electoral, el tema vuelve a posicionarse en el debate.

Aunque en sus inicios el planteo sindical causó sorpresa en referentes del mundo laboral como el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, es un tema que ha estado en la agenda de las organizaciones sindicales de larga data, incorporándose en la actualidad con más fuerza. Asimismo, no debería extrañar que el movimiento sindical reivindique mejoras en las condiciones laborales, ya que es desde esta óptica que debe ser entendida la reducción de la jornada laboral. Empero cuando recientemente se han registrado movimientos en este sentido en varios países del mundo.

Como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *“con la posible excepción de los salarios, el tiempo de trabajo es la condición de trabajo que tiene un impacto más directo en la vida cotidiana de los trabajadores. La cantidad de horas trabajadas y la forma en que éstas se distribuyen no sólo afectan a la calidad del trabajo sino también a la vida fuera del lugar de trabajo. Las horas de trabajo y la organización del trabajo pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, así como para su seguridad en el trabajo.”*<sup>1</sup>

Desde el punto de vista productivo, el aumento de la productividad a lo largo de la historia habilitó a que con menos tiempo de trabajo se pudiera producir una cantidad cada vez mayor de bienes y servicios. Pero fueron las luchas obreras organizadas las que consiguieron que esto se tradujera en jornadas laborales menos extensas; lo que a su vez fue recogido y acompañado por la normativa y legislación laboral, nacional e internacional. Así, el desarrollo económico moderno y las luchas de los trabajadores y trabajadoras, han venido acompañados de sucesivas reducciones en el tiempo de trabajo

---

1. Estudio general relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, OIT, 107ª CIT, 2018.

remunerado, de modo que actualmente son los países más avanzados y que mayor riqueza per cápita generan, los que cuentan con jornadas laborales más reducidas. Uruguay sin embargo, con su jornada laboral de 48 horas semanales y 8 horas al día – aunque no es igual en todos los sectores de actividad- es uno de los países del mundo con mayor extensión legal de la jornada de trabajo remunerado.

En este sentido, el presente informe es un aporte al debate de la reducción de la jornada laboral desde la óptica del movimiento sindical. Para esto, el informe está ordenado en seis partes.

En la primera parte se hace referencia brevemente a la noción de jornada laboral así como a la evolución que ha tenido la duración de la jornada laboral a lo largo de la historia y los cambios verificados en materia regulatoria al respecto. La segunda parte da cuenta de la normativa laboral en torno a la duración de la jornada de trabajo en nuestro país, así como los convenios internacionales vigentes al respecto. La tercera se refiere a los impactos esperados de la reducción de la jornada laboral sobre distintos ámbitos de la sociedad, la economía y la vida de las personas. En la cuarta parte a su vez, se presenta información estadística relevante acerca del tiempo de trabajo efectivo semanal a nivel mundial y su distribución por regiones. También se presenta en esta sección, información relativa a nuestro país, tanto en lo que atañe a las horas de trabajo promedio de los ocupados como a la caracterización de los ocupados que laboran más cantidad de horas semanales. En la parte siguiente, se enumeran los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva de 2005 a la fecha, que establecen jornadas inferiores a las legalmente vigentes para el sector. Finalmente, en la última parte se presentan algunas reflexiones que, desde nuestro punto de vista, deben ser tenidos en cuenta e incorporados en el necesario debate para avanzar en la reducción de la jornada de trabajo remunerado, tanto a partir del análisis de la experiencia internacional como de las posibilidades de implementación en nuestro país.

## I. EL CONCEPTO DE JORNADA LABORAL Y SU EVOLUCIÓN EN EL TIEMPO

### **Conceptualización.-**

Por jornada laboral o jornada de trabajo (aunque estrictamente el término correcto debería ser jornada de trabajo remunerado) se hace referencia al tiempo que las personas destinan en el día y de manera habitual al trabajo remunerado. El tiempo de trabajo remunerado puede ser fijo o diferir entre jornadas, por lo que para contabilizar las horas de trabajo remunerado se emplean distintos mecanismos y de hecho, los países utilizan diferentes criterios para la fijación de límites al respecto. En concreto, la contabilización de las horas trabajadas puede hacerse de manera diaria, semanal, mensual o incluso en períodos más prolongados como un semestre o un año (práctica de contabilización del tiempo de trabajo remunerado más usual en algunos países más avanzados).

En consecuencia, en una mirada amplia, la reducción del tiempo de trabajo remunerado puede implicar desde una reducción de la jornada de trabajo diaria o semanal, a modalidades como la ampliación de las vacaciones pagas de forma de reducir el tiempo de trabajo remunerado en el correr del año; o incluso la anticipación de la jubilación, como un recorte del tiempo de trabajo a lo largo de la vida. Sin embargo, en este informe nos referiremos a una idea más acotada de reducción de la jornada laboral, que es además sobre la que mayores avances se han dado en el mundo en los últimos años y que tiene que ver con la disminución del tiempo de trabajo remunerado que se realiza en la jornada diaria o semanal.

En relación a las horas de trabajo remunerado, en general se suelen contabilizar a partir del tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, esté o no desempeñando tareas laborales activamente y lo haga o no en el establecimiento de la empresa por la que está contratado. Además, es habitual que las horas de descanso intermedio se tengan en cuenta como horas de trabajo siempre que el trabajador permanezca a disposición del empleador o en las instalaciones de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo así como su distribución son aspectos centrales que hacen a la calidad de vida y al bienestar de las personas. El tiempo que destinan al trabajo remunerado y la forma en que éste se organiza, tienen efectos directos tanto sobre su salud como sobre las posibilidades de realizar otras actividades fuera de la vida laboral y conciliar ésta con la vida familiar. Para las empresas, la duración de la jornada de

trabajo también es un factor fundamental, ya que hace a la producción que pueden obtener, la productividad y la rentabilidad, entre otros.

Por todo esto, el tiempo destinado al trabajo remunerado tiene consecuencias sociales y económicas de relevancia; y así, la limitación de la jornada laboral y en concreto la jornada de trabajo de 8 horas diarias ha sido una de las primeras reivindicaciones del movimiento obrero a nivel mundial. En consecuencia, éste ha sido también uno de los primeros aspectos regulados en materia de relaciones laborales a nivel mundial.

Cabe mencionar en este punto, aunque no es un tema que se abordará específicamente en este informe, al tiempo destinado al trabajo no remunerado. El trabajo no remunerado es esencial para la sostenibilidad y reproducción de la vida, y el tiempo dedicado al mismo se vincula de manera directa con el destinado al trabajo remunerado. La jornada de trabajo no remunerada, que recae en mayor medida sobre las mujeres que sobre los varones, se mide a través de encuestas del uso del tiempo y otras herramientas específicas. A nivel nacional se cuenta con mediciones de la jornada de trabajo no remunerada para el año 2013 (previo a la pandemia y en el marco de una economía en crecimiento) y para 2021 (año enmarcado en la pandemia durante el primer semestre y de “salida” y levantamiento de las medidas sanitarias en el segundo semestre).

Uno de los cambios más notorios que se visualiza a partir de los datos de 2013 y 2021 es la caída en las horas semanales dedicadas al trabajo remunerado, tanto para mujeres como para varones. También se puede observar que las mujeres tienen caídas más importantes en el tiempo de trabajo destinado a las tareas remuneradas y que la recomposición de las horas destinadas a las tareas no remuneradas parece responder a un reordenamiento en las responsabilidades a la interna del hogar, entre mujeres y varones, pero sin intervención explícita de política pública alguna<sup>2</sup>.

---

2. Información que se desprende de la presentación del Informe sobre los principales resultados de la Encuesta de Uso del Tiempo, por parte del INE.

Promedio de horas semanales dedicadas al trabajo remunerado, no remunerado y carga global de trabajo por sexo. TOTAL PAÍS, 2013 y 2022

Año	Trabajo remunerado		Trabajo no remunerado		Carga global de trabajo	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
2013	48.8	41.5	18.7	36.4	52.2	56.6
2021	43.6	35.9	20.6	34.4	50.8	53.7

Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres-MIDES, en base a EUT 2013 y 2022, INE.

#### ***Breve mención a la dimensión histórica del tema.-***

El tiempo dedicado al trabajo remunerado fue un asunto central en las luchas obreras en el siglo XIX y es de las primeras cuestiones en el plano laboral sobre la que los Estados establecieron límites. La era industrial cambió la forma y organización del trabajo prevaleciente en la era preindustrial. El trabajo mecanizado, la incorporación de la energía eléctrica a los procesos productivos y el crecimiento de la industria manufacturera, entre otros factores, modificaron cuándo y cómo se trabajaba, siendo el único límite la capacidad física de quienes vendían su fuerza de trabajo. Se estima que a fines del siglo XIX, un trabajador laboraba unas 3.000 horas al año, lo que significaba un 60% de su vida, dedicación que creció al 70% en los primeros años del siglo XX. Hoy en la mayoría de los países de Europa se estima que el tiempo dedicado al trabajo remunerado implica un 30 % de la vida de las personas.

Entre el liberalismo político de quienes pregonaban el abstencionismo del Estado más allá de su rol de “Juez y gendarme” y quienes bregaban por la intervención ante el uso desmedido de la capacidad física de hombres, mujeres y niños trabajadores, que llegaban a laborar extensas jornadas de hasta 14 horas diarias, el movimiento obrero toma como estandarte la limitación de la jornada de trabajo. Y así la discusión sobre los tres ochos

(ocho horas de trabajo, ocho de ocio y ocho de descanso) comienza a estar presente en los *meeting* obreros.

En el Uruguay de inicios del siglo XX se discutió en varias oportunidades la limitación de la jornada laboral. Los primeros antecedentes datan de 1903, con propuestas desde los círculos católicos de obreros en los que se había impulsado una ley de limitación de la jornada laboral. En 1905, Luis Alberto de Herrera y Carlos Roxlo realizan también una propuesta de reglamentación laboral; y el propio José Batlle y Ordoñez en 1906 promueve una ley de ordenamiento de las relaciones laborales.

La discusión parlamentaria respecto de este asunto se dará recién en los años 1913 y 1914. El debate tuvo a dos contrincantes parlamentarios: por un lado a M. Prando, quien defendía la postura de los comerciantes y los industriales de la época, y por otro, la de Emilio Frugoni. El proyecto inicial, presentado por el entonces presidente José Batlle y Ordoñez en 1911, comprendía otros aspectos además de la limitación de la jornada como la regulación de trabajo femenino e infantil, que no terminaron quedando en el texto que finalmente se aprobó.

En los años subsiguientes se regularía sobre otros aspectos del tiempo de trabajo y vendrán las discusiones sobre: los descansos semanales, las horas extras, las vacaciones pagas y los salarios anuales complementarios (aguinaldo). Muchos de estos beneficios fueron inicialmente logros de algunos sectores de actividad, quienes a partir de la reivindicación y de la lucha de los trabajadores organizados accedían a ellos, y más tarde se fueron convirtiendo en normas generales.

En medio, se discutía sobre el alcance de la limitación de la jornada reconocida expresamente (hoy) en el artículo 54 de la Constitución nacional, incorporada como derecho en la Constitución de 1934, y la ilegalidad de algunas disposiciones que establecieron que la limitación de la jornada laboral no alcanzara a algunos grupos de trabajadores.

Mucho más tiempo pasó, casi cien años, para que los trabajadores rurales y las trabajadoras domésticas tuvieran una limitación expresa de la jornada de trabajo laboral. La ley de trabajo doméstico, que incluye la limitación de la jornada laboral y la regulación de los tiempos de descanso es del año 2006; mientras que la que regula la jornada de los trabajadores rurales rige desde el año 2008.

Dos siglos después, la disputa sigue siendo la misma y los argumentos similares, de modo que el rol del Estado seguirá siendo preponderante para equilibrar la balanza.

## II. REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

### ***La normativa internacional***

A comienzos del siglo XIX, durante las primeras fases del proceso de industrialización, eran comunes las jornadas de trabajo diarias de 14 o más horas, así como el trabajo infantil. Por eso, una de las reivindicaciones más urgentes de los trabajadores después de la Primera Guerra Mundial fue la adopción de una normativa internacional que regulara y limitara el tiempo de trabajo. De hecho, desde antes de la guerra, la limitación de la jornada de trabajo y particularmente la jornada laboral de 8 horas era una de las principales reivindicaciones del movimiento sindical alrededor del mundo.

*“Los principios de la jornada laboral de 8 horas o de la semana de trabajo de 48 horas ya estaban consagrados en el Tratado de Versalles como un método y principio para regular las condiciones de trabajo...”* (OIT, 2018, op. cit).

Justamente, en la primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), llevada adelante en Washington en 1919, se adoptó la primera norma internacional relativa a la jornada de trabajo. En el marco de esta Conferencia se adoptaron seis convenios internacionales, siendo el primero el relativo a las horas de trabajo en la industria (C001 – Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)).

Este Convenio combina dos principios de limitación de la jornada de trabajo: las 8 horas diarias y las 48 horas semanales, las que debían cumplirse de manera acumulativa y simultánea, y representaban una limitación legal al tiempo de trabajo remunerado en la industria. La norma también establecía un número acotado de excepciones que permitiría la prolongación de la jornada de trabajo más allá de estos límites. La consagración de la jornada de 8 horas implicaba el reconocimiento del derecho al ocio y al esparcimiento de los trabajadores asalariados, a la vez que apuntaba a erradicar la fatiga excesiva y los problemas de salud que ocasionaban las jornadas excesivamente largas.

Como lo establece su nombre, el Convenio número 1 está acotado al sector industrial, tanto público como privado, y quedan incluidas las actividades de minas y canteras, la construcción y el transporte de pasajeros y de carga, por distintas vías.

En 1930 en consecuencia, se adopta el Convenio internacional del trabajo número 30 relativo a las horas de trabajo (comercio y oficinas). Dicho Convenio abarca tanto a los

trabajadores del comercio como a los de las administraciones que realizaban trabajos de oficina. A pesar de que con este Convenio número 30 y con el número 1 quedaban abarcados la mayor parte de los trabajadores de los distintos sectores de actividad, quedaban excluidos los trabajadores de la salud, numerosos servicios, los trabajadores rurales y las trabajadoras domésticas, estos últimos históricamente excluidos de buena parte de la normativa laboral.

Más tarde, en 1935, y como mecanismo para paliar los elevados niveles de desempleo que tras la Gran Depresión de 1929 imperaban en el mundo, se adopta a nivel de la OIT el Convenio número 47 sobre las 40 horas de trabajo. Dicho convenio exige que los países ratificantes aprueben el principio de la semana de trabajo de 40 horas. Se trata de un llamado a que los países adopten medidas en pos de reducir la jornada laboral, en los casos que sea superior, a las 40 horas semanales.

La normativa internacional relativa al tiempo de trabajo remunerado se complementa con la Recomendación número 116 de la OIT, adoptada en 1962, que insta a los gobiernos a llevar adelante políticas en pos de promover la reducción de la jornada laboral. Estos convenios reconocen que en algunos sectores la distribución de las horas de trabajo puede ser necesaria y en ese sentido, se avala que se superen los límites legales a las horas de trabajo diarias o semanales, con carácter excepcional.

Tanto el convenio número 1 como el 30 fueron ratificados por Uruguay.

### ***Marco normativo nacional.-***

Para los trabajadores de la actividad privada en nuestro país, la reglamentación de la **duración de la jornada** presupone varios tipos de pausas, las pausas durante la jornada, entre una jornada y otra, y las pausas al término de una sucesión de días (semana). Lo sustancial del régimen se rige por la Constitución nacional, la que reconoce el derecho a la limitación de la jornada en el artículo 54 y por la Ley 5.350 de 17/11/1915. La ley de 1915 establece un doble límite para la jornada de trabajo: 48 horas por cada 6 días de trabajo y 8 horas diarias de trabajo.

Luego de aprobada la ley de 1915, se promulgaron muchas otras leyes que regulan horarios y protecciones especiales. Por ejemplo, respecto de los menores de edad, que no deben sobrepasar las 6 horas diarias ni las 36 horas semanales de trabajo. Las excepciones

a este régimen general se establecieron por Decreto (611/80) con inclusiones de dudosa legalidad.

Las leyes que reglamentan el trabajo doméstico (2006) y regulan la jornada en el trabajo rural (2008), establecen un régimen de limitación de la jornada, que más allá de algunas particularidades dadas por las especificidades de la tarea, establecen que el límite de la jornada laboral será el general.

Dentro de los **casos especiales**, cabe mencionar:

- Establecimientos industriales – el artículo 20 del Decreto de 1957 admite la distribución del horario de trabajo en períodos de 48 horas, con la limitante de que el exceso de tiempo de trabajo diario no sobrepase en más de una hora al legal.

- Régimen de semana inglesa – pueden excederse en forma regular las 8 horas diarias de trabajo, sin sobrepasar las 9, redistribuyendo las 48 horas semanales, cuando medie acuerdo con el personal.

- El ciclo de 3 semanas, va dirigido al tipo de trabajos que normal o accidentalmente, sean calificados como de funcionamiento continuo. Dicho ciclo, prevé jornadas semanales promediadas de 48 horas y de 56 horas promediadas en el régimen de trabajo por equipos consideradas durante un lapso de tres semanas.

- Establecimientos comerciales y personal de escritorio y dependencias de carácter comercial de los establecimientos industriales, se establece que el límite de la jornada cada 6 días de trabajo es de 44 horas.

- Actividades insalubres – ley 11.577 de 14/10/1950 – 6 horas diarias.

#### ***Reglas básicas de la normativa nacional.-***

- Límite semanal - El trabajo efectivo no durará más de 44 (comercio) o 48 (industria) horas semanales por cada 6 días de trabajo.

- Límite diario - El trabajo no superará las 8 horas diarias de labor.

- Descansos intermedios - Así se denomina al descanso que corresponde gozar durante la jornada de trabajo. Como consecuencia de cómo se determine el mismo, estaremos frente a jornadas de trabajo continuas o discontinuas.

La jornada es continua cuando el descanso es de media hora y se considera como tiempo efectivamente trabajado a los efectos de generar salario. Se trata de un descanso pago. La jornada es discontinua cuando el descanso es de 2 horas en la industria y 2 horas y media en el comercio.

También puede ser de 1 hora tanto en el caso del comercio como en la industria, pero debe ser acordado entre trabajadores y el empleador. En este caso el tiempo de descanso no genera salario, no es pago. El descanso intermedio debe ser gozado por el trabajador no más allá de la 5ª hora de trabajo en la industria y de la 4ª en el comercio.

Es de notar que existen disposiciones especiales respecto de los descansos durante el desarrollo de la actividad atendido a las especificidades de las mismas, por ejemplo: los call center, cámaras frigoríficas, transporte, entre otros. Estas disposiciones específicas han sido dispuestas por ley o por convenio colectivo.

– Descanso semanal - El descanso semanal es obligatorio para todos los trabajadores sin excepción. La duración del descanso semanal es diferente según el tipo de actividad.

Las actividades industriales tienen dos opciones de descanso: el descanso dominical o el descanso rotativo, donde se descansa un día luego de 5 días de trabajo.

Para las actividades comerciales y el personal administrativo de la industria, el descanso comienza a mediodía del día sábado. Esto sin perjuicio de la posibilidad de que en acuerdo con los trabajadores, las horas del sábado puedan redistribuirse en el resto de la semana de trabajo, siempre que la jornada diaria no supere las 8 horas de labor.

Además, si el trabajador desarrolla actividad un día en que le corresponde descanso, la Ley 7.318 brinda la opción de otorgar un descanso compensatorio o una indemnización, la que debe consentir el trabajador. La indemnización por trabajar en día de asueto no puede ser inferior al doble del salario o jornal en un día común.

### ***Tratamiento de las horas extras.***

Las horas extras están reguladas en nuestro derecho por la Ley 15.996 del 5/12/1988, reglamentada por decreto del Poder Ejecutivo (550/989). Horas extras son todas aquellas que superan la jornada normal de trabajo establecida por ley, acuerdo de partes, convenio colectivo, costumbre, etc. De esta manera, la ley rompe el límite de la jornada laboral de 8

horas, permitiendo la realización de 8 horas extras por semana, para lo cual el empleador requiere del consentimiento del trabajador, sin el cual no pueden realizarse.

### ***Trabajadores públicos, Administración Central.***

De las disposiciones de las normas antes mencionadas quedan expresamente excluidos los trabajadores públicos.

Respecto de los trabajadores públicos existe una diversidad de situaciones, por ejemplo los entes autónomos y los gobiernos departamentales tienen regímenes específicos.

Respecto de los trabajadores de la Administración Central, a partir de la promulgación de la Ley 19.121, del año 2013, los funcionarios públicos dependientes del Poder Ejecutivo (con excepción de los funcionarios diplomáticos, consulares, militares, policiales y de los magistrados dependientes del Ministerio Público y Fiscal) están regulados por el Estatuto del Funcionario Público.

La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios públicos (que ingresen a partir de la vigencia del Estatuto) será de ocho horas diarias efectivas de labor y 40 horas semanales, con un descanso intermedio de treinta minutos.

El régimen de descanso semanal no deberá ser inferior a 48 horas consecutivas semanales, el que podrá ser modificado en los casos en que existan regímenes especiales que así lo ameriten.

Cuando por razones de fuerza mayor debidamente justificadas por el jerarca del Inciso, deban habilitarse extensiones de la jornada laboral legal, las horas suplementarias serán compensadas dobles, en horas o días libres, según corresponda. La compensación de las horas no podrá superar los diez días anuales ni el jerarca podrá exigir extensiones de la jornada laboral que superen tal tope y deberán gozarse dentro del año en que se hayan generado, bajo la coordinación del jerarca/jefe a efectos de no resentir el servicio.

El Poder Ejecutivo podrá habilitar regímenes extraordinarios y especiales, atendiendo a razones de servicio debidamente fundadas.

Los funcionarios que perciban compensaciones por concepto de permanencia a la orden u otras de similar naturaleza, no generarán horas a compensar. Exceptúase del régimen dispuesto en este artículo a los funcionarios del Inciso 02 "Presidencia de la

República", quienes podrán generar horas suplementarias de labor, compensando las mismas conforme lo establezca la reglamentación.

La jornada diaria laboral podrá reducirse hasta la mitad, por dictamen médico, en caso de enfermedades que así lo requieran hasta por un máximo de nueve meses; en caso de lactancia hasta por un máximo de nueve meses (luego de finalizada la licencia por maternidad, en caso de lactancia del nacido prematuro con menos de 32 semanas de gestación y siempre que exista indicación médica, podrá prorrogarse dicho beneficio por hasta nueve meses); por adopción o legitimación adoptiva por seis meses desde la fecha de vencimiento de la licencia respectiva, todas debidamente certificadas.

### III. IMPACTOS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Existen diversos argumentos a favor de la reducción de la jornada laboral así como también algunos planteos en su contra. Como fundamento central, los que defendemos la reducción del tiempo de trabajo remunerado, nos sumamos a la idea de trabajo decente de la OIT y el efecto que la reducción de la jornada laboral tiene sobre la vida de las personas. La posibilidad de destinar menos tiempo al trabajo remunerado y como contrapartida, disponer de más tiempo para el ocio, la vida familiar, la capacitación y formación continua, la participación en actividades comunitarias, entre otras. Esencialmente, la posibilidad de elegir a qué destinar una porción cada vez mayor del tiempo nos hace personas más plenas.

La reducción de la jornada de trabajo remunerado también tiene efectos positivos tanto sobre la salud de los ocupados como sobre la seguridad y la disminución de la accidentalidad laboral. Asimismo, es esperable que tenga efectos deseables socialmente en el sentido de disminuir la brecha de género. El empleo y la productividad también pueden verse afectados por cambios tanto en la duración de la jornada laboral como en su distribución y a partir de las modificaciones en la organización del trabajo que esto pueda generar.

Mientras que en el caso de la productividad, es esperable que un menor tiempo de trabajo remunerado esté acompañado por mejoras en la productividad; en el caso del empleo, los argumentos juegan en ambos sentidos.

Por un lado, la reducción de la jornada laboral ha sido empleada como estrategia para amortiguar el incremento del desempleo (la idea de compartir el trabajo remunerado entre más personas). Por el otro, los detractores de la reducción de la jornada aducen argumentos similares a los esgrimidos hace más de un siglo. Los mismos se centran en los incrementos de costos que dicha reducción implicaría (si partimos de la base que la reducción de la jornada no implica una caída del salario) y como resultado, los problemas de competitividad y rentabilidad que esto puede provocar sobre las empresas. Argumentos estos rebatidos y compensados por el vertiginoso desarrollo técnico científico verificado en la producción de bienes y servicios. Esto no quiere decir que se puedan reconocer y atender algunos planteos.

Aunque es evidente que en este debate se encuentran intereses contrapuestos respecto a la necesidad, oportunidad y viabilidad de reducir la jornada de trabajo laboral, no se puede dejar de reconocer la heterogeneidad estructural que caracteriza a los sectores y empresas uruguayas. Y por lo tanto, este debería ser un aspecto a contemplar en la implementación de la medida.

En suma, la investigación y evidencia internacional dan cuenta de que:

- La reducción de la jornada de trabajo remunerado tiene *efectos positivos sobre la salud de las personas* a la vez que tiende a *mejorar la seguridad en el trabajo*.

Más allá de las actividades insalubres, que tienen de hecho duraciones de la jornada laboral más acotadas en nuestro país y en general en varios países del mundo, la disminución del tiempo de trabajo remunerado tiene efectos positivos sobre la salud de las personas. Por un lado, disminuye la fatiga y el estrés laboral, a la vez que reduce la prevalencia de enfermedades laborales. Esto redundaría positivamente en la salud individual de los trabajadores, pero también tiene un impacto importante a nivel de la sociedad.

En el mismo sentido, un menor tiempo de trabajo remunerado reduce la posibilidad de sufrir accidentes laborales, los que tienden a incrementarse en jornadas de trabajo prolongadas, cuando aumenta el cansancio y donde naturalmente disminuye la capacidad de atención y concentración de los trabajadores respecto a las tareas.

- La disminución del tiempo de trabajo remunerado y disponer de más tiempo para dedicar a otras actividades, *incrementa la satisfacción de los trabajadores con el empleo y con la vida en general*, y redundaría por lo tanto en un *incremento del bienestar de las personas*. En el mismo sentido, el contar con mayor tiempo fuera del trabajo remunerado permite conciliar en mejor medida la vida laboral con la familiar y comunitaria. Algunos autores señalan incluso que esto redundaría en una fuerza de trabajo más productiva y creativa, lo que contribuye positivamente en la producción y prestación de servicios.

- *Disminución de la brecha de género*.

En la medida en que son las mujeres quienes se encargan de la mayor parte del trabajo no remunerado y necesario para la reproducción de la vida, como son las tareas de cuidados de niños, ancianos y personas en situación de discapacidad, así como de las

tareas del hogar, esto limita sus posibilidades de inserción en el mercado laboral y particularmente la posibilidad de cumplir con jornadas laborales extensas. Incluso para quienes participan del mercado de trabajo, las extensas jornadas laborales condicionan sus posibilidades de realizar las tareas en igualdad de condiciones que sus pares varones.

En este sentido, la existencia de jornadas laborales menos extensas podría permitir una mayor y mejor inserción laboral de las mujeres y que éstas puedan cumplir con los requisitos de tiempo de trabajo en mejores condiciones.

Asimismo, la reducción de la jornada laboral al permitir una mejor conciliación de la vida laboral con la familiar, habilita a una mejor distribución de las tareas no remuneradas en el hogar, lo que beneficiaría a las mujeres que son quienes más tiempo dedican a éstas.

– *Efectos positivos sobre la productividad.*

Hace más de 200 años, los primeros escritos de economía ya hablaban de la productividad decreciente del trabajo, la idea de que a medida que pasa el tiempo el rendimiento del trabajo disminuye. Obviamente, los avances tecnológicos que se registraron desde ese momento lograron contrarrestar parcialmente estos efectos. De cualquier manera, aún en la actualidad y con la mediación de la tecnología en la mayor parte de los procesos productivos, el cansancio, la fatiga y la falta de concentración, provocan que a medida que pasa el tiempo, en el correr de la jornada de trabajo, los trabajadores sean menos productivos y su rendimiento disminuya.

En este sentido, la reducción de la jornada laboral puede conducir a mejoras en la productividad en la medida que al eliminar las últimas horas de trabajo, se cuenta con el tiempo de labor más productivo por parte de los trabajadores.

Si bien los estudios en este plano, aún con diferencias importantes a nivel sectorial, son bastante contundentes, dependen en buena medida de la organización del trabajo y la distribución del tiempo de trabajo que se verifiquen de la mano de la reducción de la jornada laboral.

– *Efectos sobre el empleo.*

Como se señaló al principio, los efectos esperados sobre el empleo no son claros y pueden potencialmente ir en sentidos opuestos, por lo que tanto los defensores como los detractores de la reducción de la jornada laboral, utilizan estos argumentos para sostener

sus posiciones. No obstante, cabe señalar en función de la experiencia internacional, que los efectos sobre el empleo no son contundentes para avalar ni un incremento claro ni una caída del empleo a nivel global. Esto no quita que puedan existir efectos en uno u otro sentido, tanto a nivel sectorial como de corto plazo.

Quienes sostienen que la reducción de la jornada puede tener efectos negativos en el empleo, se amparan en el aumento de costos unitarios que la reducción de la jornada de trabajo remunerado conlleva y el efecto que esto podría tener sobre la contratación de trabajadores y la sustitución de éstos por máquinas. En la otra vereda, el argumento de “compartir el tiempo de trabajo remunerado entre más personas” apunta a que la reducción de la jornada laboral puede conducir a que –cambios en la organización del trabajo mediante- las empresas contraten más trabajadores para suplir la caída en las horas de trabajo de los trabajadores ocupados. Este ha sido de hecho uno de los argumentos de peso que se encuentran detrás del Convenio 47 de la OIT de 1935 y que se han esgrimido en varios países en defensa de la reducción de la jornada laboral.

Por último, cabe señalar que para que estos efectos operen, particularmente para que la reducción de la jornada laboral tenga efectos positivos en la disminución del tiempo de trabajo remunerado, es preciso que esta medida esté acompañada de otras regulaciones relativas a la distribución del tiempo de trabajo y el uso de las horas extras. De manera que se verifique una limitación efectiva de la jornada de trabajo remunerado diaria, y no sea una forma encubierta de extender las jornadas por más salario.

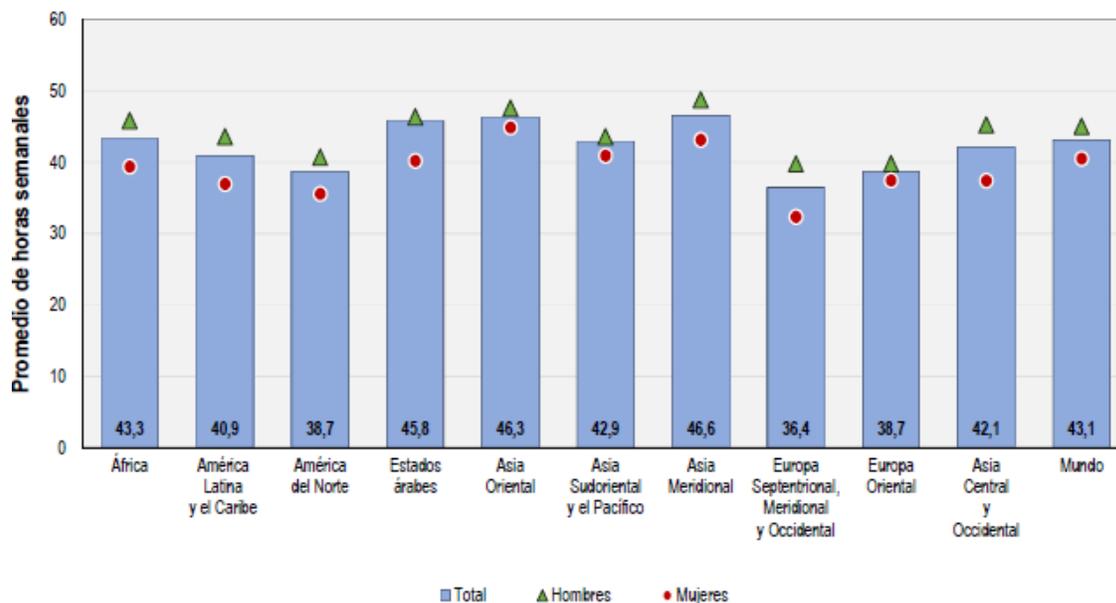
#### IV. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA RELEVANTE

##### *Jornadas de trabajo por regiones y sexo a nivel mundial*

El promedio de horas de trabajo efectivas a nivel mundial es de aproximadamente 43 horas semanales de acuerdo a la OIT. Esto supera la recomendación de la propia organización de promover políticas que lleven a que la jornada de trabajo remunerado no supere las 40 horas semanales. No obstante, cabe destacar que este promedio esconde realidades bien diversas entre regiones: mientras los países europeos cuentan con los promedios de horas trabajadas más bajas a nivel mundial (36,4 horas semanales), en los países asiáticos la jornada laboral semanal promedio se ubica entre 46 y 47 horas.

Horas trabajadas a nivel mundial (promedio semanal) Hombres y mujeres.

POR REGIONES (2015-2013)



Fuente: OIT

Lo anterior pone arriba de la mesa dos cuestiones: por un lado, la clara correlación directa que existe entre la extensión de las jornadas de trabajo remunerado y los niveles de desarrollo relativo de los países. Por otro lado, deja al descubierto otro plano de la

desigualdad a la que se ven afectados los trabajadores a nivel mundial y que en general no es tan explorada, que responde al distinto tiempo que dedican a las actividades de trabajo remunerado y que condiciona en última instancia las posibilidades de llevar adelante la vida que desean vivir, perspectiva que refleja una idea de libertad superior.

Como se puede observar en el cuadro anterior, también son marcadas las diferencias en el tiempo dedicado al trabajo remunerado entre hombres y mujeres, lo que se explica por la diferencia en la distribución del tiempo de trabajo no remunerado, necesario para la reproducción de la vida pero al que no se reconoce socialmente un valor.

### ***Información a nivel nacional.***

A nivel nacional, el promedio de horas efectivas trabajadas en 2023, según datos que surgen del procesamiento de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del INE, fue de 39,6 horas semanales para el total de trabajadores asalariados o en relación de dependencia, no subempleados. Sin embargo, tal como sucede a nivel internacional, este promedio esconde realidades muy diferentes entre trabajadores, según diferentes características de los ocupados y del puesto de trabajo que ocupan. En nuestro país, el sector de actividad en que se desempeñan es una variable central en la determinación de la extensión de la jornada laboral, y de hecho, más allá del máximo tope legal, como se vio previamente, existen regulaciones de máximos específicos según sector de actividad.

En el cuadro que sigue, se pueden observar las horas semanales promedio trabajadas en 2023 por el total de trabajadores asalariados (registrados y no registrados a la seguridad social), desagregados por sector de actividad económica. Para el procesamiento de los datos se deja de lado a los trabajadores subempleados, es decir, quienes declaran trabajar menos de una jornada completa, a pesar de querer y estar dispuestos y disponibles, para trabajar más horas.

Horas de trabajo semanal promedio por sector de actividad.

Total de trabajadores asalariados. Año 2023

<b>Asalariados no subempleados - 2023</b>	
<b>Promedio de horas trabajadas por sector</b>	<b>Promedio</b>
Ganadería, agricultura y pesca	45,8
Minería	44,3
Industria manufacturera	43,6
Electricidad, gas y agua	41,3
Construcción	42,7
Comercio	42,1
Transporte y almacenamiento	47,2
Restoranes y hoteles	40,0
Información y comunicación	39,4
Actividades financieras y de seguros	38,1
Servicios a empresas	38,6
Enseñanza	31,7
Salud	35,6
Servicio Doméstico	30,6
Otros servicios	39,0
<b>Total</b>	<b>39,6</b>

Fuente: procesamiento propio en base a ECH

Como muestra el cuadro, las horas de trabajo efectivo entre los asalariados, difiere de manera importante por sector de actividad, de manera que el tiempo medio de 39,6 horas semanales, esconde realidades muy diversas. En este sentido, hay un conjunto relevante de sectores, cuyas jornadas semanales de trabajo efectivo en promedio, superan largamente las 40 horas semanales. Tal es el caso del sector del *Transporte y almacenamiento*, donde en promedio los asalariados laboran jornadas de 47,2 horas semanales; de los trabajadores que se desempeñan en las actividades de *Ganadería, agricultura y pesca*, con jornadas de 45,8 horas semanales y en la Minería con 44,3 horas a la semana.

Por el contrario, entre los sectores con jornadas semanales más cortas en términos horarios se ubican el *Servicio Doméstico*, donde las jornadas de trabajo efectivo semanal ascienden a 30,6 horas y la *Enseñanza* con 31,7 horas. En el primer caso, las menores jornadas se explican esencialmente por el régimen de trabajo de las asalariadas del sector, quienes laboran en su mayoría en varios hogares privados distintos en régimen por hora. De esta manera, destinan varias horas al traslado entre lugares de trabajo y en consecuencia, horas que no forman parte de la jornada laboral estrictamente y pueden

destinar al trabajo una jornada efectiva menor, obteniendo por consiguiente una menor remuneración. En el caso de la *Enseñanza*, efectivamente la jornada de trabajo es de menor duración, lo que se refleja en un menor tiempo de trabajo promedio semanal entre estos trabajadores.

### ***Ocupados y asalariados por tiempo de trabajo semanal***

En el cuadro que sigue aparece el total de ocupados y de asalariados, sin considerar los trabajadores subempleados, según cantidad de horas semanales trabajadas. Como muestra el cuadro, sólo poco más de la mitad del total de ocupados y de asalariados labora hasta 40 horas semanales, alrededor del 54%. A su vez, algo más del 12% de los ocupados y 14% de los asalariados declara trabajar regularmente jornadas semanales de entre 40 y hasta 44 horas a la semana. Por su parte, algo más del 20% de ocupados y asalariados trabajan más de 44 y hasta 48 horas semanales; y casi 13% de los ocupados y 9% de los asalariados dedican más de 48 horas a la semana al trabajo remunerado.

Ocupados y asalariados según horas de trabajo semanal.

Ocupados no subempleados	Promedio	%	Asalariados no subempleados	Promedio	%
Hasta 40 horas	843.352	54,45	Hasta 40 horas	612.535	53,95
Más de 40 y hasta 44 horas	190.615	12,31	Más de 40 y hasta 44 horas	166.105	14,63
Más de 44 y hasta 48 horas	316.254	20,42	Más de 44 y hasta 48 horas	258.230	22,75
Más de 48 horas	198.643	12,83	Más de 48 horas	98.422	8,67
	1.548.864			1.135.292	

Fuente: procesamiento propio en base a datos de la ECH.

Lo anterior, deja en evidencia además, qué porcentaje de trabajadores se vería potencialmente afectados positivamente por una reglamentación de la jornada laboral de 40 horas semanales o menor a las 48 actualmente vigente.

## V. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA INCORPORADA EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde 2005 a la fecha, y de manera más marcada en las últimas rondas, la reducción de la jornada laboral ha sido incorporada a la negociación colectiva de la mano de las plataformas sindicales.

En el cuadro que sigue aparecen las unidades de negociación que han alcanzado en el marco de la negociación colectiva acuerdos acerca de reducción de la jornada laboral.

GRUPO	SUBGRUPO	CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	CLÁUSULA	RONDA
8	5	1	Talleres Mecánicos, Chapa y Pintura	a- Las empresas que tengan un régimen de 48 horas semanales reducirán una hora a partir del 1° de enero de 2024 (régimen de 47 hs de labor x 48 hs pagas) y la segunda hora se reducirá a partir del 1° de enero de 2025, fecha a partir de la cual comenzará a regir la jornada semanal de 46 horas semanales de labor.	8va
8	1	1	Industrias metálicas básicas	<b>Reducción de la Jornada:</b> Se acuerda la reducción de la jornada semanal que pasará a ser de 46 horas sobre la base de pago de 48 horas semanales, la que se implementará de manera gradual de la siguiente forma: a- Las empresas que tengan un régimen de 48 horas semanales reducirán una hora a partir del 1° de enero de 2024 (régimen de 47 hs de labor x 48 hs pagas) y la segunda hora se reducirá a partir del 1° de enero de 2025, fecha a partir de la cual comenzará a regir la jornada semanal de 46 horas semanales de	10ma

			<p>labor. b- En las empresas que se trabaja en jornadas semanales menores a 48 horas, pero mayores a 46 horas, la reducción se aplicará el 1° de enero de 2024. c- En aquellas empresas que distribuyen la jornada del sábado de lunes a viernes con un régimen de jornada discontinua pero que pagan parte del descanso, se reducirá solo una hora los días viernes a partir del 1 de enero de 2024. d- Excepto las empresas comprendidas en el literal anterior (c) el tiempo de trabajo reducido se podrá instrumentar por parte de la empresa en forma diaria, semanal (por ejemplo 2 horas el día viernes) o mensual (por ejemplo, un sábado al mes), en función de un sistema productivo y las características de la misma. En todos los casos, la reducción de la jornada semanal será sin pérdida salarial ni beneficio laboral alguno, así como no implicará disminución de la cantidad de días de licencia anual. En situaciones extraordinarias de aumento en la producción o circunstancias especiales que lo justifique, las Empresas, podrán requerir de sus trabajadores el compromiso para realizar horas extras, debiéndose respetar la normativa vigente en la materia.</p>	
--	--	--	---	--

1	7	4	Molinos de Yerba	<p>Las partes acuerdan a partir de 1 de enero de 2024, reducir la jornada laboral que pasará de 48 horas semanales a 44 horas semanales sin que exista pérdida de salario con la fórmula que se detalla a continuación: para determinar el valor hora, se tomarán los salarios valor hora ajustados a partir de 1 de enero de 2024 y se multiplicarán por 48, posteriormente se dividirán entre 44, siendo el resultado de esta operación el nuevo valor hora correspondiente a cada categoría. Dicho cálculo se aplicará a salarios mínimos y sobre-laudos. Se acuerda además que en este sector de actividad la jornada laboral será de lunes a viernes, laborando 48 minutos adicionales cada día para redistribuir las 4 horas que pudieran corresponder al trabajo habitual en día sábado (o como las partes acuerden redistribuirlas, no superando en ningún caso una hora diaria adicional, debiéndose considerar en cada caso el descanso intermedio correspondiente). Se computarán a todos los efectos laborales 6 jornadas de trabajo en la semana completa trabajada. En relación al trabajo en día sábado establecido en el Decreto 423/986, las partes acuerdan explicitar que conforme al acuerdo ya vigente del sector, en caso de trabajo real y efectivo en día sábado, esas horas se pagarán: las 4 primeras con el recargo de 100%, y a partir de la quinta hora con el recargo del 150%, de acuerdo a</p>	10ma
---	---	---	------------------	--	------

				la normativa vigente. La reducción horario sin pérdida salarial, acordada en el presente, a regir a partir del 1 de enero de 2024, implica la modificaciones de acuerdos anteriores y en consecuencia se asegurará al personal obrero un mínimo de 44 horas semanales, manteniéndose los requisitos y condiciones de trabajo previstos en dicha disposición. En aquellas empresas donde ya se hubiera reducido la jornada a 44 horas semanales por aplicación de la misma fórmula aquí pactada de forma previa a este acuerdo, se mantendrá la misma.	
5	3	0	Prendas de vestir y afines	Jornada laboral semanal de 44 horas o 43:30 horas. El régimen de jornada laboral semanal de la industria quedó establecido en 44 horas semanales o 43:30 horas .	6a
8	5	2	Empresas de Auxilio Mecánico o Automotriz	Reducción de la Jornada Laboral Semanal. Las partes ratifican que desde el 1o de julio de 2014 la jornada laboral del sector es de 40 horas semanales, sin pérdida salarial. Por consiguiente, el valor hora a partir de la referida fecha se verá alterado. Para evitar posibles dudas, a continuación se incluye la fórmula a utilizar para realizar el correspondiente ajuste por los cargos operativos vigentes a partir del 1º de julio de 2014. Procedimiento para determinar los nuevos valores de jornal a partir de la reducción horaria: $[(\text{jornal vigente al } 30/06/2014 / 8) \times 44 \times 8] / 40 = \text{jornal nuevo al } 1/7/2014.$	5a

				Surge de Convenio Colectivo firmado el 2 de diciembre de 2013.	
9	4	2	Operación de puestos de peaje ubicados en rutas nacionales	Reducción de la Jornada de Trabajo. El régimen de trabajo será de 44 horas organizada en turnos que permitan a las empresas trabajar todos los días del año y a los trabajadores tener dos descansos semanales consecutivos rotativos. La reducción de la jornada referida se efectivizará en dos etapas, la primera etapa se realizará el 1º de noviembre de 2014 pasando el régimen de trabajo de 48 a 46 horas de trabajo y el 1º de marzo de 2016 la segunda etapa pasando el régimen de trabajo de 46 a 44 horas de trabajo. El régimen general de trabajo para las áreas de operación y mantenimiento consistente en 6 días corridos de trabajo de 8 horas, con dos días corridos de descanso se mantendrán hasta el 31 de octubre de 2014. El régimen de trabajo para las áreas administrativas y de atención al usuario (44 horas) se mantendrá en cinco días de trabajo corridos con redistribución de las horas del sexto día en los mismos y dos días de descanso consecutivos. <i>Beneficio incluido en la 4ª ronda de Consejos de Salarios de marzo de 2011.</i>	4a

10	21	0	Envasado electromecánico de supergás	Reducción de carga horaria semanal: 40 horas semanales divididos en 5 días de 8 horas, complementariamente al acuerdo de la tripartita de SST de fecha 25/01/2011 y 08/02/2011. La reducción de la carga horaria se justifica por razones de seguridad y salud laboral (esfuerzo físico), lo que supone también el compromiso de evitar la realización de horas extras. Esta reducción de la carga horaria no implica una rebaja salarial, ni una modificación de los días de descanso del personal efectivo actual. En función de lo establecido en la presente cláusula se aclara que los salarios mínimos fijados en la cláusula 3ª de este convenio corresponde a partir del 1º de Enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2011 a 44 horas semanales y a partir de 1º de Abril de 2011 dichos montos corresponden a 40 hrs. semanales en aquellas categorías relativas a los sectores en donde a partir de esa fecha se produce la reducción de la jornada.	4a
18	6	1	Sociedades Hípicas, Casinos Electrónicos y Agencias Hípicas	Reducción del tiempo semanal de trabajo. Las partes convienen en reducir el tiempo semanal de trabajo en los siguientes términos y condiciones: a) a partir del 1ero. de enero de 2009, el régimen de trabajo aplicable al personal que cumple funciones en los Centros de Entretenimientos - Slots y Agencias Hípicas - será de 40 horas semanales de labor, distribuido en 5 (cinco) jornadas de 8 (ocho) horas cada una,	3a

				<p>generándose - por ende - un descanso semanal de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas. Como consecuencia de este nuevo régimen, la jornada se desarrollará en régimen de jornada continua, con un descanso intermedio de 30 (treinta) minutos, eliminándose el descanso adicional de 15 (quince) minutos actualmente aplicable. b) a partir del 1ero. de febrero de 2009, el régimen de trabajo aplicable al personal que cumple funciones en el Hipódromo Nacional de Maroñas, será de 44 horas semanales de labor, las que serán cumplidas en 5 (cinco) jornadas de 8 (ocho) horas y 1 (una) jornada de 4 (cuatro) horas o redistribuyendo estas últimas horas en todos o algunos de los restantes días de la semana, generándose - por ende - un descanso semanal de 36 (treinta y seis) o de 48 (cuarenta y ocho) horas continuas, según corresponda. La redistribución será acordada en cada caso mediante acuerdo de partes. Este régimen solo será aplicable a aquellos empleados que actualmente cumplan efectivamente 48 horas semanales de labor.</p>	
1	1	2	Distribuidores de productos lácteos	<p><b>Garantía de mantenimiento del salario.</b> El sector empleador se compromete a mantener la remuneración correspondiente a 48 horas semanales de labor no obstante la reducción de la semana a 44 horas. 5ª ronda de Consejos de Salarios (acta separada). Garantía de mantenimiento de jornales El sector empleador</p>	5a

				<p>garantiza, que como consecuencia del pasaje de 48 a 44 horas semanales, no se afectará la cantidad promedio de jornales que cada trabajador venía realizando. A estos efectos se tomará la cantidad de jornales trabajados en el año previo a la fecha de firma del presente acuerdo. 5ª ronda de Consejos de Salarios (acta separada). Consulta relativa a la redistribución de las 4 horas del sexto día. Las empresas podrán consultar a sus trabajadores, pudiendo estos, optar o no por redistribuir las 4 horas del sexto día entre los otros cinco días de su semana laboral (pasaje a 5 jornadas de 8 horas y 48 minutos). En este caso deberá suscribirse un convenio con su personal. Esta simple opción no admitirá condicionamiento alguno por ninguna de las partes. Una vez suscrito este convenio con el personal se documentará en acta conjunta, entre cada empresa y el sindicato, el régimen de trabajo semanal de toda la plantilla, adjuntando copia del convenio de distribución con el personal que optara por ello. Sin perjuicio, empresa y sindicato podrán acordar, dadas sus peculiaridades y sin que ello implique sumar ningún otro punto a la negociación, los términos que entiendan más apropiados en el pasaje de 48 a 44 horas semanales.</p>	
19	19	1	Call centers	<p><b>Reducción de la jornada de Operador Telemarketers.</b> Se acuerda que la jornada de trabajo de los Operadores y Telemarketers pasará a</p>	3a

				ser de 39 horas semanales. Esta disposición regirá a partir del 1º de enero de 2009. <i>Beneficio incluido en la 3ª ronda de Consejos de Salarios de noviembre de 2008.</i>	
19	20	0	Cementeros privados	<b>Reducción de la Jornada.</b> A partir del 1º de enero de 2017 el régimen horario en el sector pasará a ser de 44 horas semanales o seis días de trabajo con dos días consecutivos de descanso en aquellas empresas en que esta modalidad sea expresamente negociada con sus trabajadores. La reducción horaria pactada no implica reducción de salarios en ninguna hipótesis. <i>Beneficio incluido en la 6ª ronda de Consejos de Salarios de noviembre de 2016.</i>	6a

## REFLEXIONES FINALES

### ELEMENTOS A CONTEMPLAR EN EL DEBATE DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Son varios los temas a incorporar en una agenda nacional de debate sobre la reducción de la jornada laboral. A continuación se esbozan algunos de ellos, a la vez que se plantean ventajas y limitaciones de cada alternativa, tanto en función de la experiencia internacional como de la realidad nacional.

i. *La reducción de la jornada laboral debe realizarse a partir de cambios normativos generales o debe quedar en la órbita de la negociación colectiva.*

Esta es una de las principales interrogantes que ha estado arriba de la mesa a nivel internacional en relación a la reducción de la jornada laboral. Podemos encontrar en el mundo países que han seguido una u otra trayectoria, así como situaciones donde cambios en la normativa general se combinaron con acuerdos en el marco de la negociación colectiva. Los casos más emblemáticos son quizás los de Francia y Alemania. En el primero de ellos, las modificaciones se dieron a partir de cambios en la normativa general mientras que en Alemania se apeló a los sistemas de negociación colectiva, ampliamente extendidos en ese país.

Uruguay tiene la ventaja de contar con un sistema de negociación colectiva de amplia cobertura. Esto puede propiciar el argumento de que los avances en materia de reducción de la jornada laboral deberían ubicarse en esa órbita. Pero dado que Uruguay cuenta con una normativa obsoleta en materia de duración de la jornada laboral, que la ubica entre las más extensas del mundo, debería ser razonable apostar a reducir la duración de la semana laboral de 48 y 44 horas, de manera de adecuarla a las recomendaciones internacionales y a las reducciones que se están verificando alrededor del mundo, que nos posicionan como uno de los pocos países con jornadas de trabajo legal más extensas.

Lo anterior no limita el rol de la negociación colectiva en la reducción de la jornada laboral. En un proceso de disminución del tiempo de trabajo remunerado, el Estado debería alentar a que este tema sea abordado en los distintos ámbitos de negociación, de manera de ir alcanzando acuerdos más específicos por sectores, que junto a los cambios en la normativa general, favorezca su desarrollo integral. El hecho de que en la práctica se

ubiquen por debajo de la normativa vigente, ha demostrado en la historia que facilita posteriormente la puesta en práctica de la normativa nacional.

Por otro lado, la negociación colectiva debe cumplir un rol fundamental tanto en materia de organización del trabajo, aspecto que en general debe ser revisado ante estos cambios, como en regular la distribución del tiempo de trabajo. Como señala Barreto (2023) *“el par distribuir/reducir el tiempo de trabajo debe ser un eje central de la discusión que se abre en torno a la modificación de la jornada laboral, para encauzar de forma positiva las tensiones que generan los distintos intereses particulares que entran en juego en la organización del trabajo, las posibles innovaciones y sus efectos”*.

En esto, la negociación colectiva tiene un rol fundamental para que sean los trabajadores organizados quienes acuerden la modalidad más adecuada de la distribución de la jornada de trabajo; aspecto que no debería quedar librado a la negociación individual, dada la evidente diferencia de poder entre un patrón y un trabajador en forma individual.

Dicha negociación debe enmarcarse además en parámetros legales que aseguren una distribución de la jornada razonable, que no deteriore la salud de los trabajadores con jornadas diarias excesivas. Adicionalmente, y como se señaló antes, estos cambios normativos tienen que ir de la mano de regulaciones e inspecciones sobre el cumplimiento de disposiciones en torno a la cantidad de horas extraordinarias que realizan los trabajadores, así como las remuneraciones pagadas por las mismas.

– *Horas consideradas en la reducción de la jornada laboral*

Obviamente que el monto asociado a las horas en consideración de la reducción de la jornada laboral involucra acuerdos políticos y depende de otros aspectos a negociar y acordar entre las partes. Por lo tanto, en este punto solamente es importante señalar que la mayoría de los efectos positivos que se asocian a la reducción de la jornada laboral, se verifican en la medida en que la reducción del tiempo de trabajo remunerado sea relevante.

Esto es, reducciones de escaso peso en la jornada de trabajo remunerado diario o semanal, aunque tengan un impacto menor en los costos y sean por tanto más sencillas de absorber para las empresas, seguramente tengan escaso impacto positivo en la salud y provoquen en general cambios muy menores en la vida de las personas.

- *Es aconsejable seguir un proceso gradual de reducción de la jornada laboral o su implementación debe ser rápida y repentina.*

Como es evidente, la gradualidad en la disminución de la duración de la jornada de trabajo remunerado es positiva, en el sentido de que les permite a las empresas disponer de más tiempo para adaptarse a los cambios, fundamentalmente para negociar la reorganización del trabajo y licuar también los costos asociados que pueda involucrar la propuesta. Sin embargo, por estas mismas razones, la gradualidad de estas medidas puede diluir los posibles efectos positivos sobre el empleo. Toda gradualidad tiene que tener límites en el horizonte.

Un aspecto adicional a contemplar en torno a la gradualidad y que cobra particular relevancia en el caso uruguayo, es la fragmentación en torno a la velocidad de avance de la reducción de la jornada de trabajo, en función de las distintas características de las unidades productivas, en particular su tamaño. En este sentido, puede ser preferible andar un camino de gradualidad en relación a las características de los emprendimientos, contemplando las distintas posibilidades que tienen éstos de absorber incrementos de costos de manera más o menos repentina.

En el mismo sentido, no todos los sectores de actividad son igualmente intensivos en empleo y en consecuencia, el peso de la masa salarial en los costos totales no es homogéneo. Este es otro aspecto a contemplar, aunque en el caso uruguayo se da la particularidad de que en general, los sectores con jornadas de trabajo más extensas desde el punto de vista legal son también aquellos donde la masa salarial tiene un menor peso en los costos totales, aspecto que facilita la absorción de un incremento de los costos unitarios por parte de las empresas.

- *Al introducir el tema de los costos, se abre la interrogante de si el incremento de costos unitarios asociados a la reducción de la jornada laboral debe ser asumido íntegramente por las empresas o si el Estado también debe contribuir, de manera temporal.*

Uno de los argumentos centrales detrás de la reducción de la jornada laboral tiene que ver con la productividad, y particularmente, con el relevante incremento que ha tenido la productividad en el último siglo, cuyos frutos no han sido distribuidos enteramente con los trabajadores.

En concreto, en los últimos más de 100 años, desde que se verificaron cambios relevantes en materia de reducción de la jornada laboral (se implementó la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales en nuestro país), la productividad ha tenido un crecimiento extraordinario, que no ha sido acompañada por los salarios reales. En este sentido, la reducción de la jornada laboral debería realizarse a cuenta o como manera de distribución de dichas ganancias de productividad, las que incluyen además el conocimiento socialmente acumulado, de cuyas ganancias se apropia el sector privado.

No obstante, en algunos países del mundo, y como manera de reconocer la importancia social de la reducción de la jornada de trabajo remunerado, los Estados han participado en la distribución de los costos de manera temporaria a partir de exoneraciones y beneficios fiscales, de modo de facilitar la implementación del sistema. Insistimos sólo en forma temporal y acotado en el tiempo como forma de transición.

- *Reducción de la jornada laboral y productividad*

Independientemente de la distribución de los costos de la reducción de la jornada laboral entre empresarios y Estado, y del hecho de que la reducción se sustente en incrementos pasados de la productividad, es deseable que cualquier proceso de reducción de la jornada laboral venga acompañado de procesos de monitoreo de su impacto sobre la productividad futura.

Como se mencionó antes, la teoría espera un efecto positivo sobre la productividad de la reducción de la jornada de trabajo remunerado. Pero su contrastación con la realidad depende de la disponibilidad de información y la constitución de equipos técnicos que den seguimiento al tema, aspecto que en nuestro país ha sido de difícil acceso para los trabajadores.

- *La posibilidad de distribuir el tiempo de trabajo como puerta de entrada a la flexibilidad.*

La flexibilidad laboral es un tema muy discutido, álgido para el movimiento sindical.

En primer lugar, porque el discurso flexibilizador siempre ha venido de la mano de ideas liberales que parten de la premisa (aunque sin información fehaciente que lo avale) que el problema del desempleo es en definitiva un tema de costos empresariales. Como corolario, para disminuir el desempleo se propone reducir los costos que se paga por la

fuerza de trabajo, tanto directos (el salario) como indirectos (a partir de las prestaciones), y esto se logra mediante la flexibilización. Estas ideas no solamente carecen de asidero en la evidencia internacional, sino que además distorsionan la discusión impidiendo poner el acento en las problemáticas reales que hacen que los elevados niveles de desempleo estructural sean difíciles de reducir, en particular en las economías menos avanzadas.

En segundo lugar, porque en la discusión de la flexibilidad laboral el centro es siempre el proceso productivo y las necesidades de incrementar la acumulación, y nunca las personas o las necesidades que estas pueden tener en acompañar su vida laboral con el resto.

No obstante, los nuevos empleos y las nuevas formas de organización y deslocalización del empleo han abierto la puerta al debate y la flexibilidad laboral busca imponerse. Muchas veces en forma peligrosa se incorpora como sinónimo de la misma la desregulación laboral, que trae consigo pérdida de derechos para los trabajadores. No debería considerarse una característica negativa de las relaciones laborales per se ya que puede tener efectos positivos sobre el empleo en la medida en que cumpla determinadas características. Entre éstas se debe contemplar que la flexibilidad debe ser regulada, en el sentido de que no todo se puede flexibilizar, y la normativa nacional debe imponer límites socialmente deseables a la flexibilización que prioricen los efectos colectivos a los individuales. Además, la flexibilidad debe ser negociada y acordada en la órbita de la negociación colectiva; no es bueno y no sería deseable que la misma quedará librada a la negociación individual, lo que seguramente incrementará la desigualdad que ya existe en el mercado de trabajo y que abarca, entre otros aspectos, a las condiciones de trabajo.