



REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL: ¿SOLUCIÓN O ILUSIÓN?

La reducción de la jornada laboral es un tema en la agenda global y que motiva una gran cantidad de proyectos de ley en tratamiento en el Congreso. En el mundo desarrollado, el continuo crecimiento de la productividad laboral plantea el dilema entre aumentar las remuneraciones o disponer de más tiempo libre. Pero para países como la Argentina, con estancamiento productivo y alta informalidad, hay otras regulaciones cuya revisión es mucho más oportuna y prioritaria.

Una norma de baja cobertura

La jornada laboral está regulada por la Ley 11.544 de 1929. Se establece, como regla general, una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Normas similares se aplican en varios países de América Latina y cumple con los límites establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin perjuicio de ello, la OIT sugiere converger a las 40 horas semanales. Este es el camino que, por ejemplo, actualmente está transitando Chile¹.

¹ En 2005 redujo la jornada laboral para los trabajadores regulados por el Código de Trabajo de 48

Según información de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, referida al 2023, en la Argentina en promedio se trabajan unas 40 horas semanales. Se observa que un 15% de los ocupados trabaja más de 48 horas semanales, un 19% trabaja entre 40 y 48 horas semanales, y el 66% trabaja menos de 40 horas semanales. Es decir que dos de cada tres trabajadores tienen

a 45 horas y más recientemente se aprobó la “Ley de 40 horas”, que reduce gradualmente la jornada laboral semanal a 40 horas para 2028, sin afectar los salarios. La reducción prevista es de una hora por año.

una jornada de trabajo inferior a las 40hs a la semana (ver Gráfico 1).

Gráfico 1
Jornada laboral entre los ocupados urbanos



Fuente: IERAL en base a la Encuesta Permanente de Hogares 2023 de INDEC

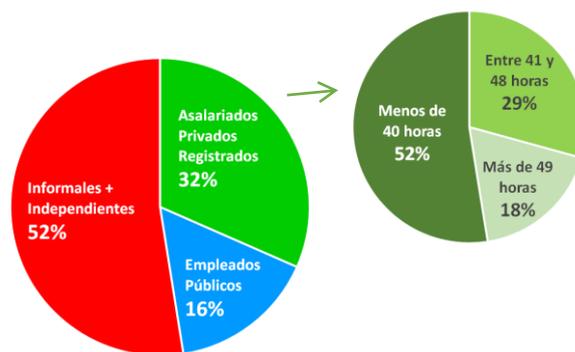
Otra referencia de contexto importante es la muy limitada cobertura que tiene la ley de jornada debido a la baja proporción de empleo asalariado registrado. También en base a información proveniente de la EPH se estima que más de la mitad de los trabajadores son informales o cuentapropistas y el 16% son empleados registrados del sector público. Por lo tanto, la regulación de la jornada sólo aplica a menos de un tercio de los trabajadores ya que son los que tienen una ocupación como asalariados registrados en una empresa privada. Sólo en ese

limitado universo tiene incidencia la legislación laboral (ver Gráfico 2).

A esto hay que agregar que menos de la mitad de los trabajadores privados registrados trabaja más de 40 horas semanales. Esto implica que bajar el límite de la jornada impacta sobre una fracción acotada del mercado de trabajo. Por ejemplo, llevarla a 40 horas tendría como máximo una incidencia en el 14% del total de ocupados.

Gráfico 2
Trabajadores por categoría ocupacional y horas promedio trabajadas en la ocupación principal

Jornada laboral de asalariados privados



Fuente: IERAL en base a Encuesta Permanente de Hogares 2023 de INDEC

Nota: Informales y cuenta propia incluye a los trabajadores independientes y asalariados no registrados del sector público y privado

Los proyectos de ley

El tema de actualizar la ley de jornada laboral viene siendo motivo de debate en el Congreso desde hace varios años. Actualmente, hay en evaluación 12 proyectos de ley (10 en Diputados y 2 en Senadores) firmados por 26 legisladores pertenecientes a diferentes fuerzas políticas. Todos los proyectos van en el sentido de disminuir el máximo de la jornada laboral legal. Las propuestas de reducción varían en poner como tope entre 36 y 40 horas semanales. Esto va acompañado con establecer que la menor dedicación no puede afectar la remuneración del trabajador. El argumento principal, que toma como referencia la sugerencia de la OIT, es que la legislación argentina ha quedado obsoleta.

El objetivo declarado de los proyectos es mejorar el bienestar de los trabajadores (reduciendo la dedicación al trabajo se genera tiempo para otras actividades) y crear nuevos puestos de trabajo (el trabajo disponible se reparte entre más personas). Esta teoría, denominada *work-sharing*, supone que las empresas van a contratar más personas (para cubrir el menor tiempo de trabajo de cada una de ellas) y van a asumir los mayores costos laborales reduciendo sus márgenes de ganancia. De este modo, se espera generar más puestos de trabajo de calidad y reducir el desempleo.

¿Qué dicen las evidencias?

En varios países han implementado o están discutiendo políticas para reducir las horas laborales máximas. Junto con ello, en la teoría económica, viene siendo motivo de debate la eficacia de la reducción de la jornada laboral para cumplir con los objetivos perseguidos. Lamentablemente se dispone de pocos datos empíricos y muchas dificultades para medir cual es la adaptación de las empresas a límites más estrictos en la jornada laboral y la reacción que tienen frente a la obligación de no afectar la

remuneración. La principal dificultad radica en aislar el efecto de este tipo de políticas, ya que generalmente se implementan junto con otras medidas compensatorias para las empresas. Por ejemplo, la reducción de cargas sociales en el caso de Francia. Sin perjuicio de estas dificultades metodológicas, en general, los estudios llegan a conclusiones pesimistas respecto a si este tipo de normas contribuye a un mayor bienestar (ver Recuadro 1).

Recuadro 1: Conclusiones pesimistas en la literatura económica

Varios estudios sugieren que la teoría del “work-sharing” o reparto del trabajo en la práctica no se cumplen. Esto estaría asociado a que frente a un aumento del salario horario, debido a que se mantienen los salarios totales pero se reducen la cantidad de horas, la reacción prevaleciente entre las empresas es a sustituir trabajo por capital. También existen indicios de que es frecuente que las empresas podrían preferir la utilización de horas extras en vez de contratar a una persona adicional). Este escepticismo se avala, por ejemplo, con las evidencias empíricas referidas a Portugal², Países Bajos y Francia³ y Chile⁴ que muestra que no se creó empleo adicional y que hubo un mayor uso de capital.

²Asai, K. (2024). Firm-Level Effects of Reductions in Working Hours.

³Tsoukatou, V. (2019) Examination of the Correlation Between Working Time Reduction and Employment. Journal of Applied Economics and Business

⁴Sanchez, R. (2013). Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile

Otro aspecto a tener en cuenta son las dificultades y complejidad de implementar y hacer cumplir este tipo de legislación. Por ejemplo, en Francia, la jornada laboral oficial es de 35 horas semanales, pero al ser distribuidas en 7 horas diarias más 1 hora para el almuerzo, en la práctica se traduce en 40 horas semanales. En Chile, la reducción de la jornada laboral semanal a 40 horas generó controversia. Para cumplir con la normativa sin afectar la productividad, muchas compañías optaron por descontar 12 minutos diarios en lugar de una hora semanal. Esta práctica fue criticada, con el argumento de que la jornada laboral en Chile es de horas a la semana, no de minutos, no de segundos u otra fracción de tiempo. Sin embargo, se permitió esta flexibilidad siempre que haya un acuerdo entre empleados y empleadores. En Estados Unidos los empleadores han cambiado de categoría a los empleados de

tiempo completo como contratistas independientes o trabajadores de tiempo parcial para evitar pagar horas extras y otros beneficios laborales. Esta estrategia de reclasificación ayuda a las empresas a eludir los costos laborales adicionales exigidos por leyes.

Para el caso de la Argentina se agregan, como factores adversos, una morfología del mercado de trabajo donde se destaca la masiva informalidad y bajo nivel de productividad. A esto se suma una situación fiscal extremadamente precaria, lo que limita las posibilidades de establecer alguna medida compensatoria para las empresas. En un contexto de esas características, las probabilidades de inducir una mayor generación de empleos son aún más baja que en mercados de trabajo más formales y productivos y serán más frecuentes los incumplimientos.

Reflexiones finales

En las actuales condiciones de la económica y el mercado de trabajo argentino forzar vía legislativa la reducción de la jornada de trabajo es una medida con baja cobertura, ya que afecta a una proporción pequeña del total de ocupados, y poco pertinente. Usar este tipo de instrumento probablemente agregue incentivos en contra de la generación de empleos de calidad y presiones

sobre los precios. Esto sin perjuicio de promover que vía acuerdo colectivos e individuales se adecue la jornada de la mejor manera posible y que existen otras herramientas, que, utilizadas inteligentemente, contribuyan a una mejor la calidad de vida de los trabajadores y a aumentar la productividad.

Recuadro 2: El teletrabajo como instrumento para reducir la jornada

El National Bureau of Economic Research analiza en un estudio reciente⁵ como la irrupción repentina del trabajo remoto debido a la pandemia del COVID 19 tuvo efectos generalmente positivos en la productividad. Una evidencia de gran importancia es que permitió un ahorro promedio de 65 minutos diarios por trabajador en Estados Unidos, principalmente debido a la eliminación del tiempo de desplazamiento. Junto con ello ha mejorado la flexibilidad en el uso del tiempo, aumentado la autonomía personal, y relajado las restricciones por ubicación, impulsando una reordenación importante de los trabajadores hacia nuevos empleos y empleadores.

⁵Davis, S.J. (2024). *The Big Shift in Working Arrangements: Eight Ways Unusual*.

Una de ellas, que está teniendo impactos revolucionarios en los mercados de trabajo de otros países, es el crecimiento del teletrabajo (ver Recuadro 2). Si bien no es aplicable en todos los sectores, en muchos la posibilidad de trabajar al menos algunos días de la semana sin concurrir a las empresas permite reducir sustancialmente el tiempo dedicado al trabajo. Para el trabajador el impacto es similar a reducir la jornada, pero a las empresas no les sube el costo laboral. Todo lo

contrario, en muchos casos el teletrabajo les permite reducir costos y aumentar la productividad. Normas que faciliten la adopción del teletrabajo junto con otras regulaciones que contribuyan a una más eficiente organización de la producción son las estrategias más eficaces para mejorar la calidad de vida del trabajador y simultáneamente generar incentivos en favor de la generación de más empleos de calidad.