

**LA REDUCCIÓN DE LOS TIEMPOS DE
TRABAJO EN EL EMPLEO**

**Una política ignorada en la agenda
pública**

Sebastián Fernández Franco

Rubén M. Lo Vuolo

Junio 2022

Ciepp

CENTRO INTERDISCIPLINARIO PARA EL ESTUDIO DE POLITICAS PUBLICAS



Monroe 2569, 1°A (C1428BLO) Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
Teléfono/Fax: (54-11) 4834-9296 Email: ciepp@ciepp.org.ar – Web: <http://www.ciepp.org.ar>

Sebastián Fernández Franco es economista y becario doctoral del CONICET.

Rubén Lo Vuolo es economista, Investigador Principal del Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, Ciepp.

El siguiente documento de trabajo no ha sido evaluado por un comité editorial, y lo expresado en el mismo es de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no reflejar las opiniones de la Institución.

Sebastián Fernández Franco y Rubén Lo Vuolo (2022): “*La reducción de los tiempos de trabajo en el empleo. Un estado de la cuestión.*”

ISSN: 1668-5245

Derecho de Autor ©Rubén M. Lo Vuolo | Algunos Derechos Reservados Licencia *Creative Commons* Argentina Atribución – NoComercial - Compartir Obras Derivadas Igual 2.5

Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra bajo las siguientes condiciones:

Reconocimiento: Debe reconocer y citar al autor original.

No comercial: No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Derivadas igual: Si usted altera, transforma, o crea sobre esta obra, sólo podrá distribuir la obra derivada resultante bajo una licencia idéntica a ésta.

Más información sobre la licencia en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/ar/>



Resumen:

Por distintas razones, la reducción de las horas de trabajo en el empleo es una política pública que ha quedado relegada en las regulaciones del mercado de empleo tanto a nivel nacional como internacional. De la misma manera, no suele ser un eje principal en las negociaciones entre empleados y empleadores. Sin embargo, la evidencia indica que ha servido, a lo largo de la historia, para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora y para adaptar el funcionamiento del mercado laboral a los cambios productivos y sociales. Bajo esta consideración, en este trabajo se procede a realizar una revisión de cierta literatura especializada en el tema. Así, una primera tarea consiste en reconstruir cómo ha sido la trayectoria del tiempo de trabajo en el empleo. Si bien, en promedio, el tiempo de trabajo ha caído sistemáticamente a lo largo del S. XX, desde las últimas décadas se observa una polarización en los mercados laborales que registra más bien una diversificación de los tipos de jornada laboral. En segundo lugar, se revisan algunos argumentos económicos que se han ido presentando para proponer la reducción del tiempo de trabajo en el empleo. Así, mientras en un primer momento se señalan motivos ligados a la salud de la fuerza laboral, con el tiempo, gana interés la reducción del desempleo y, en consecuencia, las políticas conocidas como *sharing hours*. Más recientemente se vincula la reducción de los tiempos de empleo con las necesidades de mitigación y adaptación al impacto climático. En tercer lugar, presentamos la discusión de dos casos, Francia y Finlandia, siendo el primero el más estudiado en la materia. Luego, exploramos el caso de Argentina para evaluar en qué lugar está el país en términos internacionales. De esta manera, esperamos cumplir un doble objetivo. Por un lado, situar el tema nuevamente en agenda y por el otro, dejar ciertos lineamientos para promover una política pública que tienda a reducir el tiempo de trabajo en el empleo.

Abstract:

Working hours in employment reduction is a policy that has been left behind in labor market regulations because of different reasons. In the same way, it is not a key point when collective bargaining take place. In contrast, evidence show that working hours' reduction has help to improve the working class life conditions and to adapt labor market dynamics to social and productive changes in capitalism. In this work we will explore some literature on the topic. In this regard, a first step consists in reconstructing the working hours' trajectory over time. Although, it has decreased systematically, labor economists observe that labor market polarization is correlated with a diversification in working hours' types. Second, we review some economic arguments present in working hours' reduction purposes. In this sense, while labor force health reasons are mentioned in a first stage, the unemployment rate reduction gains interest and as a consequence, policy known as sharing hours. Recently, the reduction in working hours is linked with climate change concerns. Third, two important cases are presented: France and Finland. Then, we explored the case of Argentina to assess where the country stands in international terms. In this way, the objective is twofold. On the one hand, to place the issue back on agenda and, on the other, to provide certain guidelines to promote a public policy that tends to reduce working time in employment.

ÍNDICE

1	Introducción.....	5
2	Consideraciones generales sobre la reducción de la jornada laboral.....	8
2.1	La tendencia histórica a la reducción de la jornada laboral.....	8
2.2	Tiempo de trabajo normal y fuera de la norma	14
2.3	Mercados de empleo diversos y desiguales.....	18
3	¿Por qué se reduce el tiempo de trabajo en el empleo?	19
3.1	Reducción de horas de empleo, costos laborales y desocupación	19
3.2	Reducción de horas de empleo y salud.....	20
3.3	Reducción de horas de empleo y productividad.....	21
3.4	Reducción de horas de empleo y economía sustentable	22
4	Algunos ejemplos de reducción de horas de trabajo en el empleo	23
4.1	Francia.....	23
4.2	Finlandia.....	25
5	Argentina y la reducción de las horas de trabajo extraordinarias.....	26
5.1	Las horas extraordinarias en Argentina.....	27
6	Hacia una política pública de reducción de los tiempos de trabajo en el empleo mercantil.....	30
7	Referencias bibliográficas.....	33

LA REDUCCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO EN EL EMPLEO

Una política ignorada en la agenda pública

Sebastián Fernández Franco

Rubén M. Lo Vuolo

1 Introducción

La generalización de la relación de empleo mercantil ha llevado a la errónea concepción que considera trabajo solo a la actividad humana realizada bajo esa relación económica. En consonancia, toda actividad humana realizada fuera del empleo mercantil se considera “ocio” a los ojos de la ciencia económica convencional. Este tipo de lenguaje representa la interpretación convencional del trabajo humano en la economía. En general, siguiendo el enfoque económico convencional, el trabajo realizado en el empleo mercantil se observa como un “sufrimiento” y el realizado en el tiempo de ocio como un “placer” – estrictamente en muchos casos ni siquiera se considera trabajo- (Spencer, 2020). Paradójicamente, se entiende que esa actividad intrínsecamente molesta y cansadora es el costo que hay que pagar para “merecer” un ingreso. En contraste, el placer que reportaría el ocio hace que las personas lo prefieran y de allí se sigue que, para algunos autores, las personas prefieren “naturalmente” no trabajar. Así, el trabajo es tratado como un mal (*bad* en inglés) que sirve de vehículo para conseguir bienes (*goods*). En resumen, el trabajo en el empleo mercantil se considera un “esfuerzo” o “sacrificio” cuya contrapartida es el salario que permite una posterior “satisfacción” con la compra de bienes y servicios en el mercado.

Desde esta visión, el trabajo en su forma mercantil es una necesaria imposición que serviría para educar y disciplinar a las personas que, de otro modo, no serían productivas ni progresarían. Asimismo, la hegemonía ideológica imperante considera a ese esfuerzo y sacrificio como un valor humano positivo. Esto, combinado con la idea de que el trabajo mercantil es el único productivo, lo transforma en la actividad humana individual y socialmente valorada. En contraposición, cualquier actividad que se realiza en el ámbito no mercantil no se considera socialmente importante y sería improductiva. Este esquema de pensamiento sigue siendo hegemónico, aun cuando está siendo disputado desde otras corrientes de pensamiento económico, social y político.

Discutir esta forma de pensar es relevante porque la organización del tiempo de vida de las personas en base al uso y disposición de su fuerza de trabajo se consolida en dos prácticas que se constituyen como normas distintivas de la sociedad capitalista (Rubery et al., 2005): 1) la fuerza de trabajo suele remunerarse, generalmente, en relación al tiempo que se pone a disposición de quienes la contratan; 2) la actividad humana se separa entre “productiva” (la realizada en el empleo mercantil) e “improductiva” (la realizada en el tiempo restante de supuesto “ocio”). Como derivado, también suelen separarse los espacios de las

actividades humanas entre “público” (el realizado en el empleo mercantil y que supuestamente contribuye al conjunto de la sociedad) y “privado” (el realizado en el ámbito doméstico y que sólo contribuye a intereses personales). Con esta división también se exponen dos formas de uso del tiempo de vida de las personas; en el empleo mercantil están bajo control de otras personas y por ello se considera que están “explotadas” por quienes las contratan. En contraste, durante el tiempo de ocio se entiende que las personas son “libres” de decidir qué hacer con su vida.

De lo anterior se deduce el comportamiento de la oferta laboral que hacen las personas en el mercado. Las personas gozarían de una supuesta “libertad” para decidir cuánto tiempo de su vida prefieren dedicar al trabajo mercantil y cuánto a otras actividades. Como lo sugieren Samuelson y Nordhaus (2009, p. 251): “la mayoría de las personas tienen un amplio espacio de control sobre cuántas horas quieren trabajar a lo largo del curso de su vida”. Esta visión supone que, para tomar esa decisión, las personas tienen como referencia el llamado “salario de reserva”: esto es, el nivel de salario a partir del cual aceptan empleo mercantil porque el dinero recibido compensaría su pérdida de ocio¹.

Desde el lado de quien demanda empleo mercantil, el trabajo es contabilizado como una mercancía que se incorpora al proceso de producción junto con otros “factores de producción” (materias primas, maquinarias, etc.). El trabajo mercantil se cuantifica en unidades de tiempo que se adquieren a un precio (salario) para llevar adelante los procesos de producción y acumulación de valor económico. Así, para contratar la fuerza de trabajo se tendría en cuenta la relación entre el salario pagado por un tiempo determinado y la productividad de las personas en ese tiempo.

A lo largo de su vida activa, las personas pueden dedicarse a la producción mercantil o al ocio. La elección entre estas dos alternativas depende de la remuneración que encuentran en el mercado de empleo y a sus preferencias por el ocio. Por el otro lado, quienes demandan empleo lo hacen considerando la productividad de la fuerza laboral y el costo salarial (además por supuesto de todas las otras condiciones que hacen a la valoración del capital y la obtención de ganancias). Así, para el pensamiento económico ortodoxo, existiría un salario que equilibraría las preferencias de la oferta y la demanda laboral, las cuales se expresarían en el mercado.

El tiempo que las personas dedican al trabajo bajo la relación de empleo mercantil es una de las dimensiones principales para entender el carácter contradictorio y conflictivo de las relaciones sociales que sostienen a la economía capitalista. Las personas trabajadoras pretenden recibir la máxima remuneración por unidad de tiempo trabajado (en lo posible con el menor esfuerzo), mientras que quienes las contratan buscan pagar lo menos posible y obtener de ellas el máximo esfuerzo productivo. Durante el tiempo que trabajan en un empleo mercantil, las personas renuncian al control de su trabajo y, en términos generales, no participan de los beneficios (o pérdidas) por la venta del resultado del mismo

¹ Esta idea de “reserva” se vincula con (y distorsiona) el concepto de “ejército de reserva” acuñado por Marx para definir la masa de personas que está desempleada pero preparada para entrar en actividad en momentos favorables del ciclo económico. La presencia de esta masa desempleada permite mantener bajos los salarios de las personas empleadas gracias a la amenaza de despido y a la posibilidad de su reemplazo mediante la contratación de personas desempleadas.

Este conflicto de intereses es asimétrico en la medida que el poder de quien contrata es superior al de quien ofrece su fuerza de trabajo. Quienes detentan la propiedad del capital siempre tienen la opción de invertir en otra actividad y de contratar otra fuerza de trabajo sin que esto afecte su capacidad para cubrir sus necesidades básicas personales y familiares. En cambio, la fuerza laboral sólo puede obtener ingresos para cubrir sus necesidades vendiendo su fuerza de trabajo en el mercado.

El antagonismo y la desigualdad característica que caracterizan a la relación de empleo mercantil ha derivado en un variado sistema de regulaciones legales (y también sociales) que, en general, tratan de fijar ciertas condiciones para la contratación laboral que no perjudiquen mayormente ni a la clase trabajadora ni a la empresaria. Todo esto sirve para aliviar el “conflicto de clases” entre la fuerza de trabajo y el capital, lo cual es esencial para permitir la cohabitación entre capitalismo y democracia.

En la práctica, las formas de realización del trabajo mercantil, además de estar “socialmente normadas”, están en gran medida legalmente normadas. Esto incluye cuestiones como límites al tiempo de trabajo en el empleo mercantil –diario, semanal, etc.–, licencias y descansos, salarios mínimos, condiciones de trabajo, duración de contratos laborales, etc. Pese a que el tiempo de trabajo está legalmente normado, en la práctica hay personas que trabajan más y otras que trabajan menos de la jornada “normalizada”.

Uno de los elementos esenciales que está sometido a regulación es el límite al tiempo que se puede trabajar bajo la relación de empleo mercantil. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que:

“...la expresión «horas de trabajo» significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.”(OIT, 2018)

Considerando las premisas anteriores, aquí interesa discutir las posibilidades de aplicar una política que promueva la reducción del tiempo de trabajo en el empleo mercantil como forma de mejorar las condiciones laborales, el bienestar, y la conciliación de los diferentes ámbitos de vida de las personas. La pretensión es llamar la atención sobre un tema que no ocupa un lugar preponderante en la agenda de discusión de las políticas públicas en Argentina, y en la mayoría de los países de América Latina, pese a que las cuestiones laborales y distributivas son reconocidas como centrales para explicar tanto la desigualdad como la frustrante performance económica.

Con el objetivo de volver a poner en discusión el tema, se sintetiza en la segunda sección cierta literatura escogida sobre el tema, que comienza con el seguimiento de las tendencias históricas y termina con la diferenciación de las jornadas de trabajo que sigue a la polarización de los mercados laborales. En la tercera sección, se presentan cuáles han sido los motivos que han impulsado la agenda de reducción de tiempos de trabajo en el empleo a lo largo del tiempo (e.g. la salud, la tasa de desocupación). Luego, en la cuarta sección, se comentan algunas experiencias recientes en Francia y Finlandia, y a continuación se realizan comentarios específicos sobre el caso de Argentina. De allí se sugiere un modo de observación del problema alternativo al pensamiento ortodoxo hoy hegemónico y se enuncian algunos criterios y políticas posibles para promover la reducción del tiempo de

trabajo en el empleo, la cual podría contribuir a resolver problemas de distinto orden, tanto nacionales como globales.

2 Consideraciones generales sobre la reducción de la jornada laboral

2.1 La tendencia histórica a la reducción de la jornada laboral

Desde comienzos de las revoluciones industriales, la jornada laboral fue un tema presente en los debates políticos y en las luchas vinculadas a las condiciones de vida de la clase trabajadora. En particular, se reclamaba por el impacto negativo sobre la salud de la clase trabajadora de jornadas en las fábricas de 14 y hasta 16 horas diarias (OIT, 2018). Así, hacia finales del siglo XVIII, y en términos generales, la semana laboral tenía una duración de 6 días y podía totalizar 96 horas semanales (Bird, 2009). Desde estos máximos, hacia mediados del siglo XIX la jornada laboral en las fábricas textiles había caído a registros cercanos a 60 horas semanales (Contensou & Vranceanu, 2000)

La tendencia a la caída del tiempo de trabajo en el empleo remunerado continuó durante todo el siglo XX. En este caso, la caída estuvo vinculada también con la construcción de cuerpos normativos que reconocían derechos laborales y sociales tanto a nivel nacional como internacional (OIT, 2018). Así, el Convenio número 1 del año 1919 de la OIT, cuya aplicación es para el sector industrial, y el Convenio número 30 del año 1930, que la hace extensiva a comercios y oficinas, sientan las bases de los dos principios regulatorios sobre las jornadas de trabajo consideradas “normales”: ni más de 8 horas diarias ni más de 48 horas semanales². En el año 1921 ya había un Convenio sobre el descanso semanal (número 14) de aplicación para el sector industrial, que indicaba que, en una semana, tenía que haber por lo menos un descanso de 24 horas continuas para la fuerza laboral³.

Estos límites a las horas laborales se justificaban principalmente por los impactos negativos que las condiciones laborales extensas tenían sobre la salud y la vida de las personas. Más adelante, la reducción de horas laborales se justificó en el creciente desempleo vinculado a las crisis económicas. Así, en el año 1935, la OIT dio a conocer el Convenio N° 47 (llamado Convenio de las cuarenta horas) que recomienda un límite de 40 horas semanales en el contexto del alza en el desempleo debido a la Gran Depresión de la década de 1930.

En concordancia con estas normas de la OIT, las legislaciones nacionales también fueron poniendo límites a la cantidad de horas máximas de trabajo en el empleo mercantil

² Así, el artículo segundo del primer Convenio decía “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana...” y luego seguía una enumeración con algunas excepciones. Ver:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO. Último acceso: 13/01/2021

³ En Estados Unidos, por ejemplo, en esa época ya era común que los obreros industriales trabajaran 6 días a la semana y 48hs semanales en total, resultado conseguido luego de varios años de “agresivas” protestas (Bird, 2009).

tanto diaria como semanal. Estos límites tenían como referencia una suerte de “norma social” sobre la organización de los tiempos de la vida de una persona en edad laboral: 8 horas en el empleo mercantil, 8 horas de sueño y 8 horas de “ocio” (incluyendo los traslados u otras tareas vinculadas al empleo mercantil). Sin embargo, en la práctica, en muchos casos no se respeta esta norma y las horas “efectivamente” trabajadas suelen diferir, particularmente en países con elevado empleo informal y débil fiscalización como los latinoamericanos.

Así, no solo interesa observar cómo ha sido la evolución de los instrumentos regulatorios de la jornada laboral y los modos en que se fueron modificando a lo largo del tiempo, por ejemplo por negociaciones colectivas o la directa imposición desde el Estado (Berg et al., 2014; OECD, 1998). También hay que observar el modo en que esta legalidad es internalizada por la práctica efectiva en el mercado laboral, la cual refleja en gran medida las condiciones de funcionamiento del sistema económico y el modo en que la norma es aceptada socialmente (Lehndorff, 2014).

Observando la normativa de los distintos países, se concluye que, hacia 2017, en muchos países (Europa, África del oeste, parte de Asia), la duración de la jornada de trabajo legal era de 40 horas semanales. Otros países (entre ellos, varios latinoamericanos) registraban jornadas legales de 48 horas semanales y algunos, como Brasil y Chile, entre 41 y 47 horas semanales (OIT, 2018). En los extremos, países como Francia y Chipre mostraban límites por debajo de las 40 horas mientras que por encima de las 48 horas aparecen países tan disímiles como Kenia, Seychelles y Suiza.

También hay diferencias en las jornadas laborales efectivas. Así, para 2015/2016, el promedio mundial era de 43 horas semanales, pero mientras en un extremo (Asia Oriental y Meridional) el promedio era de 46 horas, en Europa Septentrional, Meridional y Occidental era de 36 horas (OIT, 2018). En términos generales, se observa que los varones trabajan por encima del promedio y las mujeres por debajo.

Para algunas personas, las jornadas laborales efectivas están por encima de la legal. En parte, esto se explica porque en muchos países existe regulación sobre las horas “extraordinarias” que posibilita la extensión de la jornada laboral normal. Las excepciones pueden ser temporales (aumento extraordinario de trabajo, accidente, guerra) o permanentes (naturaleza del trabajo, trabajo intermitente) (OIT, 2018, p.36). Así, algunas legislaciones, y en algunos casos con lenguaje poco claro, permiten que la jornada supere los límites recomendados por Convenio.

Tomando como indicador la evolución de las horas de trabajo anuales efectivamente trabajadas, se observa una clara tendencia a la reducción en el último siglo y medio (De Spiegelaere & Piasna, 2017; Huberman & Minns, 2007; Zwickl et al., 2016). Según el estudio de Huberman y Minns (2007) para los países centrales⁴, la cantidad de horas anuales trabajadas en puestos de producción y de “tiempo completo” [*full time*], cayó de forma prácticamente interrumpida desde 1870: desde un promedio de 3.131 horas hasta 1.627 horas

⁴ Bélgica, Dinamarca, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Países Bajos, España, Suecia, Suiza, Gran Bretaña, Australia, Canadá y Estados Unidos.

en el año 2.000. En ese último año, Estados Unidos y Países Bajos registraban, respectivamente, la mayor (1.878) y la menor (1.352) cantidad de horas de trabajo anuales⁵.

Las diferencias entre países son marcadas. Actualmente, en pocos países la fuerza laboral dedica menos de 1500 horas anuales al empleo remunerado y, en general son países miembros de la Unión Europea (Alemania, Dinamarca, Países Bajos, entre otras) (OIT, 2018). Tampoco es común que trabajar más de 2000 horas.

Para observar el comportamiento reciente de los países de la OCDE, en la Tabla 1 se expone la evolución de las horas de trabajo anuales en las últimas tres décadas para algunos países seleccionados. Allí puede observarse que el tiempo de trabajo anual, en general, ha continuado disminuyendo.

⁵ Llamativamente, en 1870 estos mismos países se posicionaban en extremos opuestos: en Estados Unidos se trabajaba 3096 horas anuales y en Países Bajos 3274.

Tabla 1. Variación porcentual de las horas de trabajo anuales en países seleccionados

País	1990-1999	2000-2009	2010-2019	1990-2019
Alemania	-4.0%	-4.2%	-3.0%	-11.0%
Dinamarca	1.0%	-3.3%	-2.9%	-4.2%
Reino Unido	-2.8%	-2.7%	2.0%	-5.0%
Noruega	-1.9%	-4.8%	-1.0%	-8.1%
Países Bajos	1.6%	-3.0%	1.4%	-1.0%
Austria	1.3%	-7.0%	-2.8%	-
Francia	-4.1%	-1.7%	-1.9%	-8.1%
Finlandia	-0.6%	-4.2%	-2.9%	-7.9%
Polonia	-3.9%	-1.9%	-2.7%	-
Estados Unidos	0.3%	-3.9%	0.3%	-3.1%
Israel	6.1%	-3.5%	-3.0%	-0.3%
Chile	-6.0%	-8.4%	-6.8%	-20.3%
Corea	-	-	-9.1%	-
Costa Rica	0.5%	-0.6%	-8.2%	-12.7%
México	6.1%	-9.2%	-0.5%	1.2%

Fuente: Elaboración propia en base a OECD. En las cifras que aparece un * no se respetó estrictamente el periodo debido a la falta de datos. Entonces se eligió el año más cercano. En Alemania 1999-1991, en Austria 1995-1999, en Polonia 1992-1999 y en México 1999-19991. Los países están ordenados de la menor a la mayor cantidad de horas que se trabaja al año en 2020.

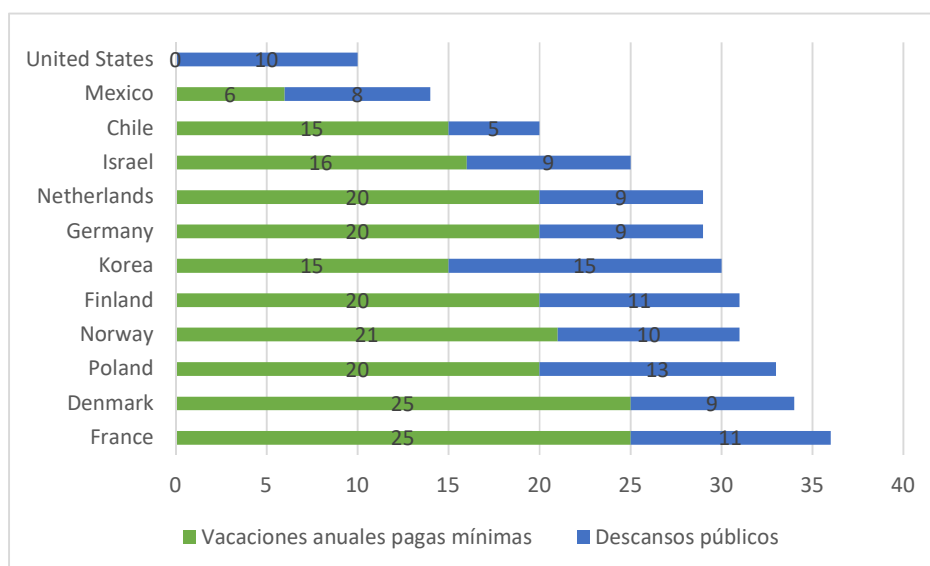
En la explicación de esta tendencia descendente se señalan cambios normativos, como la reducción de la cantidad de horas máximas que pueden trabajarse semanalmente y la extensión de los días de descanso y vacaciones pagas (OIT, 2019; Zwickl et al., 2016). Al mismo tiempo, esta tendencia convive con movimientos cíclicos de más corto plazo que, en términos generales, se atribuyen a factores coyunturales y más bien localizados.

La caída de las horas semanales también sigue la tendencia histórica (Huberman y Minns (2007). Por ejemplo, en 1870 en Estados Unidos se trabajaba en promedio 62 horas semanales (alrededor de 9 horas de lunes a lunes o de 10 horas de lunes a sábado), mientras que para el año 2000 el registro es de 43 para hombres y 37 para mujeres.

También se observa un aumento significativo de los días promedio de vacaciones y descanso en el periodo 1870-2000 (desde 14 días a 33 días). De esta manera, como sintetizan Huberman y Minns (2007), “antes de 1913, el trabajador promedio tenía reducidos ahorros para vacaciones, pero en los años de entreguerras, debido a la presión de los sindicatos y al respaldo de ILO, los estados europeos y los empleadores empezaron a convertir los días de descanso en días de vacaciones pagas (Cross, 1988; Furloigh, 1998). La Unión Soviética y los países de Europa del Este fueron los primeros en introducir las vacaciones pagas en los tempranos años 20, y enfrentados a un creciente poder de los trabajadores, la mayoría de los estados europeos del norte y occidente imitaron esos programas (ILO, 1939).” (p. 546, traducción propia)

Como puede observarse en el Gráfico 1, en la actualidad la cantidad mínima de días anuales que no se concurre a trabajar en el empleo remunerado oscila entre 10 y 36 en los países seleccionados. Estos días se reparten en vacaciones anuales pagas y descansos públicos: lo más común es tener vacaciones pagas entre 15 y 25 días al año, mientras que los descansos públicos varían entre 5 y 10 días anuales.

Gráfico 1. Vacaciones anuales pagas y descansos públicos (en días) en países seleccionados (2020)



Fuente: Elaboración propia en base a OECD

En síntesis, la evidencia indica que, a lo largo del siglo XX, y también en las primeras décadas de este siglo, se verificó una tendencia a la caída de las horas trabajadas en el empleo remunerado en los países de la OECD (incluidos tres países latinoamericanos). Esta caída se observa tanto en las horas anuales como semanales.

Entre las múltiples causas que explican esta tendencia, se destacan las legislaciones y normativas que imponen límites legales a las jornadas laborales, así como las que imponen vacaciones pagas y descansos obligatorios por distintos motivos. A estas explicaciones normativas se suman otras de orden económico. Así, la tendencia secular a la caída del tiempo de trabajo en el empleo se desarrolla en simultáneo con los procesos de industrialización, crecimiento económico y mejora de la productividad laboral. El aumento de esta última variable, que es mayor al crecimiento del PBI, suele considerarse como la explicación económica clave de la caída de las horas trabajadas en el empleo mercantil (Bosch & Lehndorff, 2001).

El razonamiento es sencillo: si crece la productividad por hora trabajada, *ceteris paribus*, crecen las unidades producidas en ese tiempo y baja el costo laboral en relación con el valor de la producción. Esto permite obtener la misma o mayor ganancia con menos horas trabajadas. De aquí se concluye que el aumento de la productividad laboral se traduce en una combinación de tres variables: i) aumento de salario; ii) aumento de ganancias; iii) reducción de horas de trabajo en el empleo (que puede ser por despido de personal).

Lo más que puede decirse es que, técnica y económicamente, la productividad laboral mejora las posibilidades para la reducción de las horas trabajadas por persona ocupada y para el conjunto del proceso productivo. Pero no hay una relación unívoca entre caída de horas y crecimiento de la productividad laboral.

La literatura especializada reconoce que existen muchos motivos para explicar la reducción de los tiempos de trabajo en el puesto de empleo. De acuerdo a Lehndorff (2014), además del crecimiento económico y de la productividad laboral, la institucionalización de la jornada a 8 horas diarias se debió a tres razones principales:

(1) la presión política que ejercieron gobiernos de características “progresistas” (o más bien “laboristas” con apoyo de sindicatos) y las luchas por mejores condiciones laborales de las organizaciones sindicales.

(2) Los sucesivos cambios en las formas de organización industrial, en particular el modelo llamado “fordista” que sería revolucionado luego por los criterios del llamado “toyotismo”⁶. De hecho, Ford habría sido la primera empresa en implementar, en 1927, la semana laboral de 5 días en Estados Unidos (Bird, 2009). Para entonces, la producción en masa implicó aumentos importantes de la productividad que habilitaron la reducción de los tiempos de empleo.

(3) La división sexual del trabajo y la organización familiar tradicional mantuvieron a la mujer fuera del mercado de empleo remunerado y a cargo del cuidado y reproducción gratuita de la fuerza de trabajo. En este contexto, la discusión sobre las horas laborales consolidó la idea de las preferencias entre trabajo remunerado y ocio gratuito del hombre, así como su función social principal que era la del ser productivo en el puesto de empleo. Sintéticamente, de esta manera, el hombre obtiene suficientes ingresos para la familia, y tiempo para descansar, pero a costa de que la mujer realice el trabajo gratuito en el ámbito doméstico (Berg et al., 2014).

Que el aumento de la productividad se traduzca en efectiva reducción de las horas de trabajo depende de otros factores, especialmente los político-institucionales (la presión de las organizaciones sindicales, el cambio de normativas legales, etc.). Más allá de que la mayor productividad facilita reducir las horas de empleo lo que explica su efectiva realización son las normas sociales, tanto legales como culturales, incluyendo la normativa laboral y su fiscalización.

2.2 Tiempo de trabajo normal y fuera de la norma

En términos generales, en los países que han adoptado legislaciones promovidas por la OIT, la forma más frecuente de emplearse es en jornadas consideradas de “tiempo pleno” [*full-time*]: 8hs diarias, de lunes a viernes, más vacaciones pagas y licencias por enfermedad y paternidad, entre otras normas generalmente aceptadas (Berg et al., 2014). Sin embargo, pese a esta norma estándar, muchas personas tienen jornadas laborales de mayor y otras de menor carga horaria. Así, en el mercado laboral conviven personas que tienen jornadas

⁶ El llamado “fordismo” se basa en la separación entre la fuerza laboral manual e intelectual en departamentos separados y en la especialización del trabajo reducido a tareas simples y repetitivas. Esto que era muy útil para la producción en masa, perdía sentido a la hora de producir con mayor diversificación (sistemas de producción flexible), con más peso en la calidad del producto y en el momento en que la innovación tiene que ser un motor más corriente dentro del proceso de producción, todo lo cual fue puesto en ejercicio por primera vez en las fábricas de automóviles japonesas. Para mayor detalle y análisis, es recomendable la lectura del texto de Dohse et al. (1985)

laborales normales con otras que tienen jornadas más largas (consideradas “sobre-empleadas”) y con otras cuya jornada es más corta (en algunos casos, “sub-empleadas”) ⁷.

En particular, las horas trabajadas por encima de lo normal suelen catalogarse como “extraordinarias” (justamente, para señalar su anormalidad). Las legislaciones nacionales en general ponen límites a estas horas extraordinarias al punto que, en caso de superarse, transforman a la jornada laboral en “ilegal”. En la Tabla 2 se sintetiza esta situación conforme a los criterios generalmente aceptados

Tabla 2. Jornadas laborales

Tipo de jornada laboral	Definición	Extensión
Normal	Horas de trabajo legales que pueden trabajarse a la semana	40-48hs
Extraordinaria	Horas adicionales que superan las horas “normales” que deben ser pagadas extraordinariamente	>40hs ó >48hs
Excesiva	Horas que pasan el límite extraordinario	>60hs

Fuente: Elaboración propia en base a OIT (2018)

Se estima que casi una cuarta parte de la población trabajadora a nivel mundial trabaja más de 48 horas semanales (Afonso et al., 2017)⁸; esta proporción varía entre un 5% (Europa Oriental) y un 55% (Asia Meridional) aproximadamente. Para América Latina, se estima que una quinta parte de la población ocupada trabaja por encima de la jornada laboral considerada normal (OIT, 2018), con diferencias marcadas: Brasil registra 11% de la población que tiene jornadas superiores a las 48 horas, Chile 13%, Argentina 20%, Perú 26% y Bolivia un 35%⁹.

⁷ Siguiendo las publicaciones trimestrales de INDEC, se puede ver que en Argentina, por ejemplo, serán consideradas sobreocupadas aquellas personas que trabajen más de 45 horas y subocupadas cuando trabajan menos de 35 horas y están dispuestas a trabajar más horas.

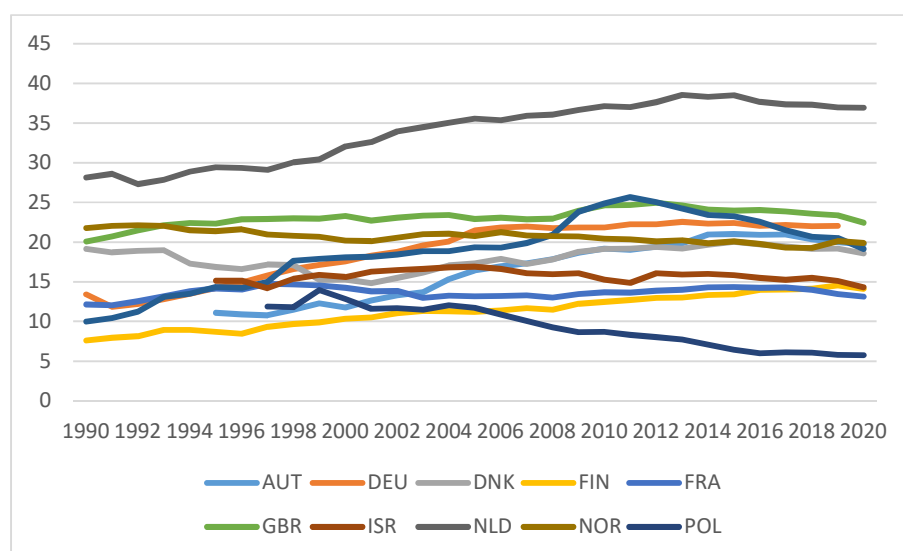
⁸ Incluso, en algunos países como Japón y Corea, las jornadas de trabajo excesivas se constituyen como un problema social reconocido en las agendas políticas y económicas. El término *karoshi*, es decir, la muerte que se debe al trabajo excesivo se acuñó en Japón.

⁹ Sacado de: <https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/>. Último acceso el 13/01/2022

Dentro del grupo que trabaja más horas que las consideradas normales, hay personas que trabajan horas catalogadas como “excesivas” (más de 60 horas a la semana). Aquí también se observan fuertes diferencias que van desde un 3% en América del Norte hasta un 17% en Asia Oriental (OIT, 2018); en las jornadas excesivas, los varones están sobre-representados.

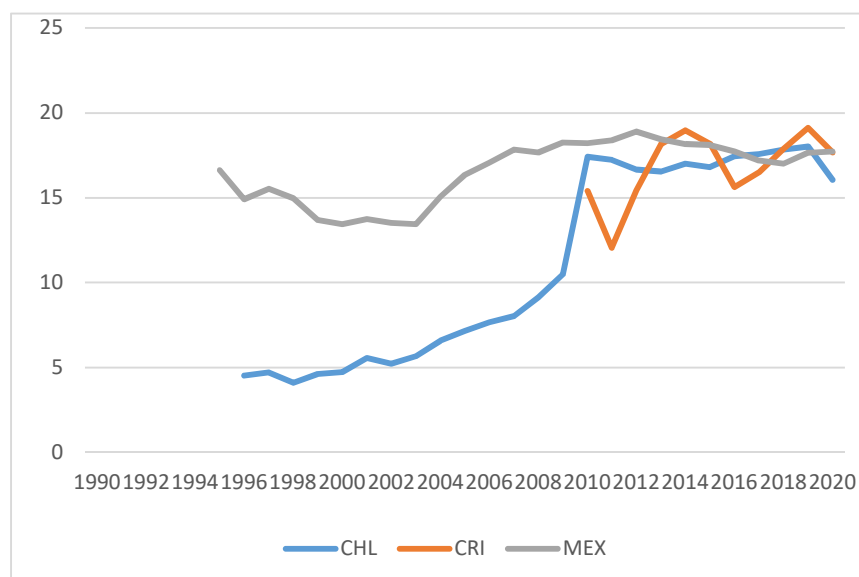
Al mismo tiempo, y especialmente en las últimas décadas se ha acentuado el crecimiento relativo del empleo con horas de trabajo por debajo de lo normal denominadas de “tiempo parcial” [*part-time*] (De Spiegelaere & Piasna, 2017) (ver Gráficos 2 y 3). En esta modalidad laboral, las mujeres suelen ser las predominantes. En 1994 la OIT emitió la Convención N° 175 sobre el empleo *part-time* definido como aquel que se caracteriza por una jornada de trabajo con una cantidad de horas menores que la jornada considerada *full-time*. En la práctica, y a los efectos de los registros estadísticos, se considera que la jornada laboral es *part-time* cuando es menor a 35/30 horas semanales.

Gráfico 2. Evolución de la participación (en %) del trabajo part-time en países europeos durante el periodo 1990-2020.



Fuente: Elaboración propia en base a OECD

Gráfico 3. Evolución de la participación (en %) trabajo part-time en algunos países latinoamericanos durante el periodo 1990-2020.



Fuente: Elaboración propia en base a OECD

El crecimiento de las jornadas *part-time* coincide con una mayor polarización social y se identifica con los grupos laborales más vulnerables y sin protección social (Anxo & O'Reilly, 2000). Así, se observa que, por un lado, permite una mejor distribución de los tiempos de vida para las personas que prefieren o necesitan realizar actividades por fuera del tiempo de empleo, pero por otro lado el trabajo en jornada parcial suele carecer de los beneficios y la protección social propias de las jornadas a tiempo completo.

Hacia 2015, en ningún país europeo, la jornada *part-time* representaba menos de 10% de las personas trabajadoras, y alcanzaba a más de 30% de del total de la fuerza de trabajo en países como Alemania, Países Bajos, Irlanda e Inglaterra. Ahora bien, en promedio, 6% de los varones trabaja entre 21-34hs y 10% 20hs o menos, siendo esta cifra mucho más alta para las mujeres: 20% y 22% respectivamente (Parent-Thirion et al., 2016). Al mismo tiempo, la proporción de las personas que en Europa tiene jornadas mayores a 40hs se extiende entre un 10% y un 40%. En promedio, 10% de los varones europeos trabaja entre 41-47horas y 21% trabaja 48 o más. Para las mujeres europeas estos números se reducen 6% y 7% respectivamente (Parent-Thirion et al., 2016).

En síntesis, si bien la mayoría de las personas trabajan las horas consideradas estándar y de empleo pleno, hay una alta proporción de personas cuyo tiempo de trabajo implica realizar horas extraordinarias y otras que trabajan a tiempo parcial. En cualquier caso, es claro que, en relación con los tiempos de empleo, el mercado laboral es cada vez más diverso. Como se ilustra en los Gráficos 2 y 3 precedentes, durante el periodo 1990-2020, las jornadas *part-time* han empezado a ser una imagen más común en los mercados laborales tanto en los países centrales como en los periféricos. En efecto, la caída de las horas de trabajo anuales

promedio también se explica y de forma creciente por el avance de las relaciones laborales de carácter *part-time* (OECD, 2021; Zwickl et al., 2016).

2.3 Mercados de empleo diversos y desiguales

Si bien durante el periodo 1995-2019 la jornada de tiempo completo (semanal) se ha mantenido estable en los países de la OECD, (OECD, 2021), es notable el crecimiento de los contratos laborales no estándar. Esto ha llevado a algunos autores a hablar de “desinstitucionalización” del trabajo estándar (Cao & Rubin, 2014) que se verificaría por la aparición de nuevas formas de relación laboral y de segmentación social vinculada a las mismas (Anxo & O’Reilly, 2000). Estos procesos conllevan una mayor diversidad y hasta polarización en los mercados de empleo (y en las sociedades organizadas en base a la relación de empleo mercantil).

Son variadas las explicaciones de estos procesos, y muchas se vinculan con particularidades de cada espacio local. Pero hay dos elementos reiterados en la literatura: el sostenido ingreso de las mujeres al mercado de empleo remunerado y los “nuevos” modelos de organización industrial basados en la producción *just in time* (Berg et al., 2014).

La creciente oferta laboral femenina se combina con nuevas formas de organización familiar y presiona para la creación de contratos laborales que permitan la conciliación entre el tiempo de trabajo en el empleo y el realizado en el ámbito doméstico. Esto explica en gran medida por qué las mujeres están sobre-representadas en los contratos *part-time*.

Por otro lado, las formas de organización de la empresa han ido mutando. Así, el llamado “toyotismo” implicó un cambio en la búsqueda de producir *solo* la cantidad necesaria de productos más diversificados, atento a los movimientos de la demanda; la reducción de los stocks disponibles se volvió un objetivo de eficiencia en la organización empresarial (Álvarez Newman, 2012; Dohse et al., 1985). Todo esto repercutió en una mayor presión para la flexibilización de la jornada laboral con contratos “no estándar” que se acomoden a los movimientos cíclicos de la economía y de cada empresa.

El debate sobre la reducción de las horas de trabajo en el empleo y una diferente distribución de esas horas entre la fuerza de trabajo, cobra mayor relevancia en este contexto de mercados laborales diversos y desiguales, con cambios profundos en la organización familiar y social. Más aún cuando se observan aumentos de productividad laboral que no se traducen en incrementos salariales equivalentes, lo cual empieza a ser evidente desde los años setentas. A lo anterior se suma la tendencia al freno del crecimiento tanto por problemas de la propia dinámica del capitalismo como por los límites estrictos que imponen las llamadas “fronteras planetarias” vinculadas a la crisis climática (Lo Vuolo 2021).

Como se señaló previamente, la reducción de los tiempos de empleo se ha defendido en primer lugar por razones de salud y luego por motivos económicos vinculados a las crisis y el desempleo. Estos argumentos siguen siendo válidos, pero últimamente se le suman otros como la necesidad de promover una mayor igualdad de género en el mercado laboral y en el trabajo doméstico. Esto implica favorecer la incorporación femenina al mercado de empleo y la reducción de los tiempos de trabajo en el empleo mercantil de los hombres

A lo anterior se suman motivos vinculados con los límites que impone al crecimiento económico la crisis climática, así como las tendencias cada vez más firmes al estancamiento económico o mejor a una economía que tiende al estado estacionario. La reducción de los tiempos de trabajo en el empleo se vuelve así una política con impactos potenciales tanto en el campo económico como social.

3 ¿Por qué se reduce el tiempo de trabajo en el empleo?

3.1 Reducción de horas de empleo, costos laborales y desocupación

Un argumento en favor de la reducción de las horas de trabajo en el empleo se vincula con su potencial para “compartir las horas de trabajo disponibles en los mercados de empleo” [*sharing hours*]. El argumento es lineal: las horas de empleo demandadas para el conjunto de un sector o de la economía quedan definidas por cuestiones económicas vinculadas a la demanda global, la tecnología, las inversiones, etc. Este sería un “dato” para el mercado laboral que luego distribuye el total de horas demandadas entre la oferta. Si se redujera la cantidad de horas de trabajo por persona (incluyendo límites a las horas extraordinarias¹⁰), se liberarían horas por cada persona ocupada para contratar fuerza de trabajo desempleada. Así, se concluye que la reducción de las horas de trabajo por persona ocupada tendría un impacto positivo en el empleo.

En contraposición, quienes critican este razonamiento señalan que la reducción de las horas de trabajo en el empleo podría implicar más bien una caída del empleo total porque aumentaría los costos laborales derivados de la contratación y administración de nuevo personal (incluyendo los vinculados al proceso de selección, capacitación, costos de la seguridad social, etc.). La explicación es que el costo adicional de pagar más horas a quienes ya trabajan para la empresa es menor comparado con aquel que se derivaría de una nueva contratación (OECD, 1998). Este razonamiento sería indicativo de por qué las empresas prefieren aumentar las horas extraordinarias del plantel ya contratado antes que reducir horas por unidad de trabajo e incorporar nuevo personal.

. En síntesis, quienes están en contra de la reducción de los tiempos de trabajo en el empleo sostienen que, si los salarios se mantienen, los costos laborales serán mayores (la hora de trabajo será más cara). En estas argumentaciones se distinguen dos efectos, uno de escala y otro de sustitución (OECD, 1998). Por el primero, la empresa optimizará su comportamiento a través de la disminución de su producción mientras que por el segundo se generarían incentivos para reemplazar fuerza de trabajo por capital que ahorraría mano de obra. Ambos efectos son negativos sobre el nivel de empleo.

Lo cierto es que los resultados de los estudios que buscan evaluar los impactos de políticas de reducción de horas de trabajo en el empleo, no llegan a resultados homogéneos. Es muy difícil ponderar los nuevos puestos de empleo vinculados a una medida específica, así como aquellos que no se perdieron; más difícil aún es evaluar cuál es la permanencia del

¹⁰ El concepto de horas extraordinarias varía en función de cuál es la cantidad de horas que se define como normal en cada caso.

impacto inicial en el tiempo (OECD, 1998). Estas cuestiones son muy difíciles de aislar cuando se observa un sector y mucho más para el conjunto de la economía

Frente a estos argumentos, se señala que los costos laborales no se evalúan de forma aislada sino que las empresas buscan, de manera general, minimizar los costos unitarios totales que se verían afectados positivamente (Bosch & Lehdorff, 2001). Para comprender esto, no debe considerarse que la reducción de horas de trabajo es una medida aislada sino parte de un mix de políticas entre las que también se encuentran la negociación salarial, los incentivos fiscales, etc. Ha habido casos en los que las mismas personas facilitan económicamente el cambio de la jornada aceptando que su salario no se vea aumentado a futuro (Bosch, 2000). En Francia, por ejemplo, ha sido el Estado el que ha salido a financiar la menor jornada nacional de 35 horas subsidiando a las empresas.

En fin, para evaluar los impactos de una reducción generalizada de las horas de trabajo en el empleo, hay que considerar el conjunto del sistema institucional y del sistema económico. De inicio, la tendencia histórica muestra que la reducción ha convivido con crecimiento económico, mejoras de productividad y en el bienestar de las personas, así como aumentos en las ganancias del capital. Además, los beneficios desde el punto de vista social serían muchos: probable menor desocupación, mejor distribución de los tiempos de trabajo disponible entre las personas, mejoras de salud, etc.

3.2 Reducción de horas de empleo y salud

Desde los comienzos de las revoluciones industriales, la cuestión de la salud de la clase trabajadora estuvo vinculada al debate sobre la duración de la jornada de trabajo. Los efectos nocivos de la jornada laboral sobre la salud es un tema que ya está debidamente documentado en estudios ligados a las ciencias médicas, en general, y a la medicina ocupacional, en particular (Afonso et al., 2017; Bannai & Tamakoshi, 2014; Merino-Salazar et al., 2017).

Bannai y Tamakoshi (2014), por ejemplo, realizan una detallada revisión de la literatura en medicina ocupacional sobre esta cuestión¹¹, para concluir que trabajar horas excesivas está asociado a peores resultados en el sueño y en la salud porque aumenta el riesgo de tener ansiedad, depresión y enfermedades coronarias. La extensión de la jornada laboral hace que las personas dispongan de menos tiempo para dormir y en general deteriora la calidad del sueño, lo cual aumenta la probabilidad de deprimirse y de estar expuestos a enfermedades coronarias¹².

¹¹ Para este trabajo los autores se basan en artículos publicados en Medline y PsycINFO para el período 1995-2012.

¹² También, encuentran que una jornada laboral excesiva no se vincula con hábitos dañinos para la salud (e.g. tomar alcohol, fumar), probablemente porque las personas sobreocupadas no tienen tiempo “libre”.

En sintonía, parece haber un vínculo positivo entre las jornadas laborales extensas y el estrés (y el síndrome *burn out*¹³), aunque también es relevante evaluar cuál es la intensidad del trabajo (De Spiegelaere & Piasna, 2017). Esto advierte sobre la siguiente cuestión: una reducción de la jornada de trabajo podría reducir el estrés, pero siempre y cuando no sea acompañada por una mayor carga laboral por unidad de tiempo. De la misma manera, si las horas de trabajo se vuelven más intensas, es difícil esperar que la calidad de sueño mejore.

En relación con América Latina¹⁴, Merino-Salazar et al. (2017), a partir de encuestas de condiciones de empleo, encuentran que buena parte de las personas trabajan más de 40 horas y en muchos casos en condiciones poco salubres (incluyendo movimientos repetitivos, ruidos, manejo manual de cargas, etc.). Asimismo, encuentran fuertes diferencias entre países en relación con la salud auto-reportada, teniendo Chile el peor desempeño en este indicador. Dado que su estudio abarca a personas entre 18 y 64 años de edad con cobertura de la seguridad social, se asume que los resultados son peores para las personas empleadas en la informalidad.

Pese a los evidentes impactos sobre la salud de la extensión de la jornada laboral, este argumento ha ido perdiendo relevancia en el debate porque se considera que la legislación vigente ofrece ciertas garantías de salubridad en el lugar de empleo. También, porque se entiende que los límites a la jornada que establece la legislación se cumplen y que las horas normales de trabajo no generan problemas de salud; incluso, se promueve el sobreesfuerzo laboral con el argumento popular que declama que “el trabajo es salud”. Ningún estudio avala esta declamación.

3.3 Reducción de horas de empleo y productividad

Como se indicó, el aumento sostenido de la productividad laboral es una variable clave para explicar la caída de horas de trabajo a lo largo de la historia. Conforme mejora la productividad, la reducción del tiempo de trabajo empieza a ser algo “económicamente” posible y la evidencia histórica muestra que ambas variables co-evolucionan.

Así, de acuerdo a los datos de Maddison (1995) que comentan Bosch y Lehdorff (2001), entre 1870 y 1992, en Estados Unidos y Alemania la jornada laboral se redujo alrededor de un 46%. Al mismo tiempo, la productividad laboral creció en esos países 1287% y 1734% respectivamente. En general, se entiende que el aumento de la productividad es previo y, por consiguiente, se considera como la causa de la caída de las horas de trabajo en el empleo. Sin embargo, también hay elementos para suponer una relación auto-reforzada: la reducción de horas de trabajo podría aumentar la productividad de las personas y de la firma.

Teóricamente, esta última relación se verificaría en tres grandes canales (De Spiegelaere & Piasna, 2017). Uno indica que la caída de horas de trabajo suele estar asociada

¹³ El síndrome *burn out* se refiere al desgaste profesional o fatiga debida al trabajo. El primer caso reportado data de 1961. En el año 2000, la OMS lo declara un factor de riesgo laboral porque altera el bienestar individual, la salud mental, etc. (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015)

¹⁴ Argentina, América Central (trabajan en conjunto a un grupo de países del continente), Chile, Colombia y Uruguay.

a cambios organizacionales y a usos más intensivos de la fuerza de trabajo que buscan mejorar la productividad (Bosch & Lehdorff, 2001). En particular, en las industrias capital intensivas, la caída de las horas de trabajo logra reducir los llamados “tiempos muertos” durante el proceso de producción y esto permite reducir los costos laborales unitarios.

Los otros canales son de carácter físico-psicológico. En primer lugar, se supone que la productividad laboral es mayor en tiempos de trabajo más reducidos porque superado cierto punto, decrece por agotamiento físico y mental de las personas. En segundo lugar, cuando se trabaja menos horas, crece la motivación del personal para el desempeño de sus tareas y esto haría crecer la productividad (De Spiegelaere & Piasna, 2017).

3.4 Reducción de horas de empleo y economía sustentable

La reducción de horas de trabajo en el empleo es uno de los elementos frecuentemente citado en la literatura sobre transición hacia una economía sustentable (Jackson & Victor, 2011). No es menor señalar que la cuestión ambiental vinculada a la reducción de los tiempos de empleo ha sido tratada por pioneros del análisis del cambio en las relaciones entre clase trabajadora y clase capitalista como Andre Gorz (1982).

Hay dos argumentos ambientales distintos. El intercambio de incrementos de pago por más tiempo disponible limita el aumento del consumo y, por lo tanto, de las emisiones que de otro modo se producirían. Así, se debilitaría el ciclo de “trabajar y gastar” que encierra a las personas que trabajan a cambio de una remuneración en una trayectoria de horas fijas y consumo creciente (el efecto de escala). En segundo lugar, es probable que trabajar menos horas cambie los presupuestos de tiempo y gastos de los hogares en una dirección más baja en carbono; por ejemplo, los hogares pueden cambiar hacia formas de viajar, comprar, preparar alimentos, reparar bienes, etc., que requieran más tiempo y menos carbono (el efecto de composición).

Schor (2005) encuentra una correlación significativa en la OCDE entre las huellas ecológicas nacionales y el promedio de horas por persona empleada; en todos los casos el efecto “escala” es más importante que el efecto “composición”. De aquí se han hecho proyecciones de cuál sería la reducción del consumo de energía si se trabajara algunas horas menos en Suecia y Estados Unidos y los resultados fueron positivos y significativos (Nørgård, 2013). También se ha visto que tiene un efecto positivo en la reducción de la huella de carbono, por ejemplo, por reducción del consumo de bienes ultra-procesados.

Este tipo de análisis se vincula con propuestas que buscan promover sistemas económicos menos atados al crecimiento e incluso con tendencias al de-crecimiento estimulado por valores menos productivistas y consumistas¹⁵. De manera sintética, en estos

¹⁵ Aquí se abre una discusión que se interroga sobre las posibilidades del modo de organización capitalista de la economía para construir un régimen económico de este tipo (Jackson & Victor, 2011, p. 108). No es el propósito de este trabajo discutir un tema tan extenso y relevante. Simplemente se deja constancia de que en este tipo de economías los criterios de producción (y de reproducción) más competitivos deben ser reemplazados por otros más de tipo cooperativos. El fundamento de un cambio en la estructura productiva es que las empresas de los sectores económicos líderes operan buscando el incremento de la productividad laboral

estudios, el indicador de impacto ambiental agregado suele medirse como el producto de la población total, la afluencia promedio y las tecnologías de producción (Pullinger, 2014)¹⁶. Es decir que, por ejemplo, a mayor población, el impacto ambiental crecería.

Otros trabajos buscan identificar cuáles son los sectores en los que la productividad laboral crece menos (Gough, 2017)). Una primera opción es que los sectores cuya productividad laboral crece a menor tasa, ganen tamaño relativo en tanto serían sectores trabajo-intensivos y, en general, asociados a la provisión de servicios que se caracterizan por un menor uso de materiales y de energía. Una segunda alternativa es la creación de nuevos sectores “verdes” cuya producción no solo maximice ganancias sino también el cuidado planetario (e.g. energía alternativa). Parece que ambas opciones tienen plazos distintos, siendo la última la de más largo alcance.

En fin, el aumento de la productividad puede expresarse como mayor consumo de bienes materiales (i.e., un aumento de su ingreso real tanto del capital como del trabajo) o una reducción de la carga laboral (aumento del tiempo libre para el trabajador). Justamente, el desafío de una economía más sustentable apunta a promover la segunda salida más que la primera. La reducción de las horas de trabajo en el empleo se considera compatible con la necesidad de reducir el crecimiento económico para enfrentar los problemas de contaminación del sistema Tierra.

La liberación de tiempo libre supone que las personas usarán su tiempo para trabajos vinculados a servicios personales y sociales, como tareas en su comunidad, culturales, deportivas, etc. Conforme a los estudios disponibles, una distribución de tiempo de vida más favorable al trabajo en el ámbito doméstico y el ocio, aportaría mayor bienestar a las personas. Es que luego de alcanzar cierto nivel, los incrementos en el ingreso no tienen efecto significativo en el bienestar de las personas (Pullinger, 2014).¹⁷

4 Algunos ejemplos de reducción de horas de trabajo en el empleo

4.1 Francia

El caso de Francia es emblemático para el debate contemporáneo en estos temas. En el año 2000, el gobierno de este país decidió reducir la jornada laboral a 35 horas semanales

y bajo esta lógica, las economías nacionales crecen. Sin embargo, esta forma de crecer incesante es negativa para la reproducción de muchos de los bienes primarios que hoy sirven a la producción y para la propia vida futura del planeta en las condiciones en las que hoy se lo conoce (ver teorías sobre la incertidumbre asociada al colapso). De esta manera, en muchos casos se concluye que las economías deberían ir contra-tendencia, es decir, disminuir el ritmo de crecimiento económico anual e, incluso, dejar de crecer (crecer a tasas negativas) (Nørgård, 2013)

¹⁶ En general aparece con el nombre de ecuación IPAT (debido a las siglas en inglés), la cual fue desarrollada en 1972 por Paul Ehrlich y John Holdren.

¹⁷ Es interesante pensar que, bajo estos esquemas, la dirección de movimiento sería la contraria a aquella que se desprendía de los modelos de crecimiento económico con cambio estructural (por ejemplo, la economía dual de Lewis). Aquí, son los sectores dinámicos los que deben perder empleo relativamente. La cuestión aquí es ¿es cuál será la variable que impulse ese movimiento dado que el salario no podrá ser?

y complementar la medida con una extensión relativa de días de descanso (incluyendo, entre otras, 5 semanas de vacaciones pagas). Esta es la principal explicación de por qué la cantidad de horas trabajadas actualmente en Francia es menor al de la mayoría de las economías centrales.

Se trata de un ejemplo ilustrativo de reducción de la jornada laboral por *mandato*, esto es, impuesta legalmente por el Estado hacia el resto de agentes económicos a nivel nacional (Berg et al., 2014). Al respecto, cabe recordar que Francia es el primer país europeo que implementó en el año 1936 la jornada laboral de 40 horas a la semana (y dos semanas de vacaciones pagas) (Roche et al., 1996). La medida fue interrumpida al año siguiente por el cambio de gobierno y se restableció luego de la Segunda Guerra Mundial justificándose en la presencia de jornadas laborales con más horas de las consideradas normales. En la práctica, esta jornada legal se volvió efectiva alrededor de 1970 debido a los conflictos de fines de la década previa (las huelgas de 1968 y 1969) (Lehndorff, 2014).

En el año 1972, Francia introdujo el esquema de retiro anticipado. Diez años después se implementó otro esquema que consistía en que los retirados debían ser reemplazados por nuevas personas con capacidad de trabajar, pero su vigencia fue de corta duración. Ya en 1981 se implementó una primera reducción de la jornada a 39 horas sin que caiga el salario (Roche et al., 1996). Asimismo, las primeras 8 horas que exceden la jornada laboral normal debían pagarse un 125% más y superado el límite se incrementa esa carga. Sin embargo, no parece que esta medida haya tenido éxito para crear nuevos empleos por diversos motivos: 1) se generó una mentalidad contraria a la norma argumentando costos laborales más altos; 2) hacia finales de 1983, el 60% de la fuerza laboral de 60 y más años ya se había retirado y abrió espacio para nuevos ingresantes al mercado más que incorporación de desempleo;

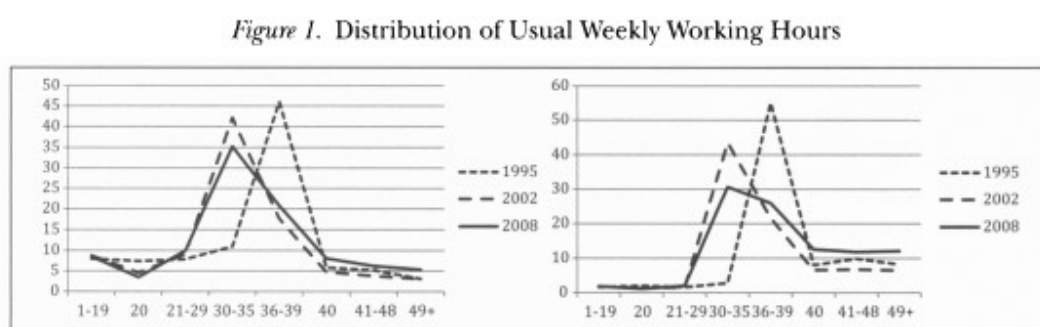
Las altas tasas de desocupación, que en el año 1997 llegó a 12,5%, permitió el avance de nuevos proyectos de reducción de la jornada laboral. Así, la reducción de la jornada semanal de 39 a 35 horas semanales, se realizó en conjunto con otras políticas como retiros anticipados, derecho a solicitar menor carga horaria, sostenimiento del ingreso si se realiza el trabajo *part time*, etc. (Berg et al., 2014). La reducción se implementó en dos etapas, conocidas como Aubry I y II (en referencia a la Ministra de Trabajo de la época). Primero fue voluntaria y luego obligatoria para las empresas de mayor tamaño relativo¹⁸. Así, en el año 2000, se anunció la medida para empresas de más de 20 personas empleadas y dos años después para pequeñas empresas.

En el año 2003, el gobierno del Partido Socialista francés que implementó la medida, perdió las elecciones presidenciales y parlamentarias, con lo cual aumentó la presión para derogar la medida. Sin embargo, esta presión no avanzó por la amplia aceptación social de la misma. Por ello, en Francia muchas empresas intentan que las personas trabajen más por otras vías “indirectas”, como aumento del límite máximo de horas de trabajo extraordinarias, contribuciones a la seguridad social de estas horas reducidas, etc. (Lehndorff, 2014).

¹⁸ Dos años antes de la implementación de Aubry I, las empresas fueron invitadas a adoptar la medida voluntariamente si el tiempo de trabajo se reducía un 10% y el empleo crecía un 6% o se interrumpían los despidos.

En la práctica, la reducción de las horas de trabajo semanales en Francia tiene más vigencia para trabajos *blue-collar* y administrativos, así como aquellos con niveles educativos bajos y medios. Por ejemplo, mientras entre los años 1997 y 2002, la jornada laboral de la fuerza de trabajo *blue collar* y los administrativos caen 2,6 horas, la de los managers cae solo 1,8 horas. Esto podría deberse a que estos empleos son más fáciles de “intercambiar” y además a que los subsidios para los empleadores eran mayores para bajos salarios. De esta manera, aumentan las diferencias entre los distintos grupos al interior del mercado de trabajo.

Gráfico 4. Distribución de horas de trabajo usuales a la semana



Share of workers in hour brackets as a percentage of all workers; France, women (left) and men (right), 1995/2002/2008.

Sources: Lehndorff, Wagner, and Franz (2010); database: EU-LFS; author's portrayal.

Fuente: Lehndorff (2014)

4.2 Finlandia

Finlandia también es un caso conocido en este tema debido al experimento llamado “6+6” que, si bien fue ideado en 1967, se implementó en el país a mitad de la década de los 90. Bajo este esquema, el mercado laboral dejaba de funcionar de manera general conforme al esquema de 8 horas diarias y 40 semanales¹⁹, para pasar a funcionar con un sistema de dos cambios de turno de 6 horas (Peltola, 1998). Los turnos de la jornada laboral eran variados y algunos podían desarrollarse en simultáneo, siendo común a ellos las 6 horas diarias; en general, la jornada semanal totalizaba 30 horas.

Además, en Finlandia se impulsaron dos programas a los fines de compartir puestos de trabajo: suplemento *part-time* y alternancia. Por el primer programa, quienes tenían empleo podían renunciar a parte de su tiempo de trabajo (entre 40% y 60%) con acuerdo patronal y en caso de que la vacante liberada se completara con una persona desocupada. En

¹⁹ Para una síntesis de la historia de la reducción del tiempo de trabajo en Finlandia, ver la sección 2 de Peltola (1989).

general, los ingresos laborales se reducían, pero una porción de la pérdida era recuperada con financiamiento del sector público si la persona que ingresaba a trabajar permanecía en el puesto durante un año. El segundo programa daba la posibilidad a quienes tenían empleo de tomarse entre 3 y 12 meses como sabático y una persona desocupada debía incorporarse en el establecimiento; la persona que entraba en estado sabático tenía ingresos equivalentes a más de la mitad del seguro de desempleo.

En cuanto a los efectos observados sobre el empleo, se estima que aumentó alrededor de 30% en las unidades donde se trabajó bajo este nuevo sistema. Esto se explica principalmente porque la mayor cantidad de turnos difícilmente podía ser completada con la misma planta de trabajadores y trabajadoras. También parece ser positivo el efecto sobre la productividad, estando las máquinas durante más tiempo en uso y |siendo más fácil ajustarse a los vaivenes de la demanda. El esquema contemplaba que la negociación salarial se hiciera al nivel de la firma.

Como la productividad aumentó, los salarios no cayeron y en algunos casos, aumentaron. En cuanto al sector público, se desarrollaron algunos experimentos en algunas localidades sobre todo en actividades sociales y de salud. En ellos, fue difícil sostener si hubo cambios en la productividad.

5 Argentina y la reducción de las horas de trabajo extraordinarias

En Argentina, el tema de la reducción de los tiempos de trabajo en el empleo remunerado no ocupa un lugar relevante en la agenda pública ni tampoco ha sido un tema considerado por los últimos gobiernos. En el campo legislativo, existen dos proyectos de ley que llegaron a estado parlamentario y que fueron presentados por representantes de organizaciones sindicales²⁰ que, sin embargo, no tienen aval de otras agrupaciones representativas del trabajo organizado. Ambos proyectos no han tenido mayor apoyo en el parlamento y no se espera que en el corto plazo puedan convertirse en leyes.

Cabe recordar que Argentina ratificó los dos primeros Convenios sobre horas de trabajo de la OIT en los años 1933 y 1950 respectivamente. La ley que regula la jornada de trabajo en el país, la Ley 11.544, es de septiembre del año 1929 y su texto no cambió mayormente pese a las modificaciones que ha tenido la norma en los años 1956, 1961 y 2010. En el primer artículo de esta ley se estipula que ningún ocupado argentino debe trabajar más de 8 horas diarias o 48 horas semanales, lo cual aplica, con excepciones, tanto para el establecimiento público como privado²¹.

Asimismo, los trabajos considerados “riesgosos” para la salud tienen reglamentadas jornadas laborales más reducidas: 6 horas diarias o 36 semanales. La jornada laboral puede extenderse con horas extras pero las mismas no podrán superar las 3 horas diarias, 30

²⁰ Uno fue presentado por Hugo Yasky (CTA) y plantea reducir de 48hs a 40hs semanales el límite máximo legal de la jornada normal. El otro presentado por Claudia Ormaechea (La Bancaria), plantea reducir a 36hs.

²¹ “No están comprendidos en las disposiciones de esta ley, los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.”

semanales o 200 anuales. Las horas extras se pagan 50% más que el salario normal en caso de efectivizarse de lunes a sábados hasta las 13 horas y 100% si se hacen el resto del fin de semana así como los feriados nacionales²².

Un reciente documento de INDEC (2020), estima que durante el año 2019 se trabajaron efectivamente, y en promedio, 1.561 horas anuales, lo cual ubicaría al país por debajo de otros (por ejemplo, Chile) pero por encima de países como Francia y Finlandia. Este promedio nacional reconoce diferencias según los sectores económicos. En un extremo se destacan pesca (3.204 horas al año) y explotación de minas y canteras (más de 2.100 horas). Transporte almacenamiento y comunicaciones están también muy por encima del promedio, mientras que servicios sociales y de salud, servicio doméstico y enseñanza están por debajo (menos de 800 horas).

5.1 Las horas extraordinarias en Argentina²³

El trabajo de Monza (2005) se destaca como uno de los pocos estudios económicos sobre la duración de la jornada laboral en Argentina. Conforme a dicho trabajo, y considerando registros de 2003, la fuerza de trabajo asalariada en Argentina trabajaba en promedio 43 horas semanales, mientras que cuenta-propias y servicio doméstico registraba alrededor de 40 y 22 horas respectivamente.

El estudio se ocupa luego de quienes trabajan de forma asalariada en el sector privado por considerar que es el grupo de mayor tamaño, sus miembros tienen un contrato de trabajo explícito y en su determinación aparecen distintos actores sociales con interés en el mercado de empleo (p. 121). Las jornadas del sector privado se clasifican en cuatro tipos. Dos serían jornadas de duración “normal”, diferenciando a “tiempo parcial” (menos de 35 horas semanales) y a tiempo completo (entre 35 y 48 horas). Las jornadas “extraordinarias” también se clasifican en dos: la de “duración prolongada” (de 48 a 54 horas semanales) y las de más de 54 horas (jornadas “excesivamente prolongadas”). En ambos casos, la persona puede declarar o no la realización de horas extraordinarias. Estas personas se encuentran mayormente en las ramas de transporte, producción de servicios como gas y comunicaciones.

Así, en la práctica del país, se reconocen tres situaciones diferentes entre quienes trabajan más horas que las consideradas normales:

- (i) quienes reconocen realizar horas extraordinarias (dentro del límite legal respectivo) y, presumiblemente perciben el adicional previsto (aunque esto no puede verificarse en la información estadística disponible);
- (ii) quienes realizan horas extraordinarias (dentro del límite legal respectivo) aunque no lo reconozcan y, eventualmente, tampoco perciban el adicional previsto; y

²² <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/jornada-de-trabajo>

²³ Esta sección está basada en el paper de Monza (2005)

- (iii) quienes realizan horas extraordinarias por encima del límite legal respectivo y que por consiguiente se encuentran en una situación de abierta violación de la normativa correspondiente.

Una conclusión llamativa del estudio es la siguiente: el grueso de quienes desempeñan jornadas prolongadas no declara realizar horas “extraordinarias” y llegan a representar prácticamente un tercio de la fuerza de trabajo ocupada como asalariada urbana. Esta participación es casi 4 puntos porcentuales superior a la registrada en el año 1995. Justamente, entre el período 1995- 2003 se registra un crecimiento significativo de la participación del trabajo asalariado urbano no registrado en el sector privado, lo cual implica que las horas extraordinarias (en su gran mayoría no declaradas) crecen junto con el empleo no registrado.

El segmento de trabajo asalariados (urbano) del sector privado que se desempeña con jornada prolongada equivalía a 33,8% del total de la ocupación asalariada privada²⁴ (alrededor de 1.850.000 personas en mayo de 2003). Quienes trabajan con jornada prolongada se concentran en las ramas del comercio y los servicios económicos y en tareas operativas.

El ingreso mensual promedio de este grupo laboral estaba 30% por encima del ingreso promedio del resto, mientras que su ingreso horario estaba 25% por debajo. Estos resultados confirman la presunción de que la realización de jornadas prolongadas tiene como motivación principal la obtención de un ingreso mensual mayor frente a ingresos horarios menores que se vincularía tanto al tipo de tarea realizada como a la situación de no registro.

Esta conclusión se refuerza cuando se considera que tanto el tamaño del establecimiento como la antigüedad en el puesto y el registro no son atributos que diferencien a la fuerza de trabajo cuya jornada es más prolongada del resto. Así, la mayor concentración se produce en el estrato de 6 a 100 ocupados, pero esta característica es compartida por el trabajo registrado y no registrado; además, no se observan mayores variantes a lo largo del tiempo.

Entre los asalariados del sector privado con jornada prolongada, el trabajo destaca la importancia de concentrarse en quienes exceden las 54 horas por semana (jornada de duración “excesivamente prolongada”). Este grupo estaba trabajando de forma ilegal y sometido de formas más extremas a riesgos en la seguridad del trabajo y a efectos negativos sobre su salud. Esta jornada es más común, para el periodo en estudio, en las ramas de transporte, producción de servicios como gas y comunicaciones.

Las jornadas laborales de 7 días, es decir sin descanso semanal, son mayormente explicadas por este grupo. Además, existe evidencia de que, incluso en este contexto, algunas

²⁴ Este resultado parece estar en sintonía con aquel que observaron Merino-Salazar et al. (2016) para la región latinoamericana en su conjunto: 40% de las mujeres y 58% de los varones tienen jornadas laborales largas. La diferencia probablemente se deba principalmente a que consideran que una jornada es prolongada cuando supera las 40 horas semanales, lo cual está más en línea con la literatura internacional. Por otro lado, los años son distintos.

personas buscan trabajar más horas (alrededor de un 8%). Asimismo, la voluntad de cambiar de empleo es similar al de personas con menor carga laboral (alrededor de 30%).

Quienes trabajan con jornadas excesivamente prolongadas expresan, no obstante, el deseo de trabajar más horas en una proporción significativa (si bien pequeña y mucho menor que en el caso de los asalariados restantes). Este resultado no deja de ser curioso, aun si se atiende a la motivación que pueda existir por alcanzar un mayor ingreso y a la necesidad objetiva de hacerlo.

En cualquier caso, es evidente que hay fuerza laboral que trabaja por encima de los límites máximos legales y que incluso incumple la obligatoriedad del descanso semanal. Lo anterior, además de mostrar un serio problema de inspección del trabajo por parte de la autoridad de aplicación, señala a un grupo de personas que seguramente no perciben el plus legalmente establecido justamente porque su condición laboral es ilegal.

Con estos elementos, Monza se plantea cuantificar cuál sería la magnitud del volumen de horas de trabajo excedentes que podrían eventualmente dirigirse a la creación de nuevos puestos de trabajo. Como bien lo aclara el autor, el ejercicio no debe interpretarse como una prognosis sobre el número de puestos adicionales que podrían efectivamente crearse si se aplicara una política de supresión de las horas extras.

Considerando el número de asalariados urbanos del sector privado que se desempeñaban en mayo de 2003 con jornadas de duración prolongada (superior a 48 horas semanales) y la jornada promedio de este segmento ocupacional, se efectúan tres hipótesis alternativas con respecto al límite horario de la jornada semanal efectiva que podría perseguirse dentro de una estrategia de reparto del tiempo de trabajo:

1) 54 horas, que resultan de sumar los máximos legales generales vigentes para la jornada ordinaria (48 horas) y para la realización de horas extraordinarias (6 horas). Por lo tanto, esta hipótesis supone simplemente el cumplimiento estricto de los límites establecidos legalmente para la duración de la jornada.

2) reducción a 44 horas del máximo legal general para la jornada ordinaria y mantenimiento del máximo actualmente vigente para las horas extraordinarias, con lo cual el límite se establece en 50 horas semanales.

3) límite en 48 horas, como resultado conjunto de la reducción indicada del máximo legal para la jornada ordinaria y de la aplicación de políticas de desestimulo a la realización de horas extraordinarias.

Conforme a estos ejercicios, el margen potencial o teórico para la creación de nuevos puestos de trabajo vía la reducción de la jornada sería muy elevado: incremento de alrededor de 250, 450 o 550 mil puestos, según la jornada efectiva máxima resultara limitada a, respectivamente, 54hs, 50hs o 48 horas semanales. Estas magnitudes representarían una no desdeñable variación positiva de 3,5%, 5,8% y 7,0%, respectivamente, del volumen de la ocupación asalariada privada.

Para analizar el margen efectivo que ofrecen estos resultados para promover acciones públicas en la materia, Monza revisa los argumentos que señalan las dificultades para imponer la reducción de los tiempos de trabajo en el empleo. En primer término, están las

llamadas “rigideces” del mercado laboral que traban cambios en los plazos legales además de las negociaciones colectivas que tienden a no favorecer esta medida. Además, en el caso argentino, el gran peso del trabajo no registrado vuelve más difícil esta salida.

En segundo término, la defensa de la “rentabilidad empresarial” es también un dato a considerar, así como la potencial reducción del ingreso de quienes realizan jornadas extraordinarias con ese propósito. En tercer término, si se aplicara la normativa queda por ver qué tipo de modificaciones se producirían en la reorganización de los procesos productivos acostumbrados al funcionamiento de horas extraordinarias.

En cualquier caso, las tendencias históricas y las evidencias del mercado laboral indican que hay un margen de acción importante para promover la reducción de los tiempos de empleo en el país. El problema es, en todo caso, uno típico de las políticas públicas: ¿cómo conciliar la necesidad de obtener efectos inmediatos de las decisiones de gobierno con la consecución de objetivos de largo plazo?

6 Hacia una política pública de reducción de los tiempos de trabajo en el empleo mercantil

De la reseña previa puede inferirse que las políticas que promueven la reducción de los tiempos de trabajo en el mercado de empleo se pueden dividir grosso modo en dos grupos: individualizadas y colectivas. Son estas últimas las más tradicionales y las que gozan de mayor popularidad durante el siglo XX. La reducción de horas individualizada otorga a las personas mayor flexibilidad para elegir sus horas laborales (E. Skidelsky & Skidelsky, 2013). Por ejemplo, desde el año 2000, la fuerza laboral en los Países Bajos tiene derecho a reducir sus horas de trabajo, mientras que las personas que trabajan a tiempo parcial pueden aumentarlas. Varios otros países europeos otorgan tales derechos a personas que tienen que ocuparse del cuidado infantil.

En el segundo caso, se impone una reducción de las horas de trabajo en el empleo mediante nuevas regulaciones que pueden ensayarse en algunos sectores económicos y se extienden a toda la economía. En general, es esta la opción que más han experimentado los distintos países a lo largo del siglo pasado. Claro que esta instrumentación muestra sus inconvenientes cuando más heterogénea es la economía y la fuerza laboral. Quienes tienen empleos más precarios y mal pagos tienen menos posibilidades de recortar sus ingresos y tiempo laboral. En el actual contexto de los mercados de empleo, algunos grupos experimentan tanto la pobreza de ingresos como la “pobreza de tiempo libre”; claramente este es un problema de quienes tienen personas que cuidar en el hogar y especialmente de los hogares monoparentales.

Siguiendo la experiencia internacional, se observa que, a los fines de combatir el problema de la desocupación –principalmente en recesiones–, los gobiernos han encarado programas de compartir horas de empleo. La literatura especializada las ha sintetizado en tres variantes: se pueden intercambiar horas de trabajo por puestos de trabajo, se pueden compartir puestos de trabajo y también se pueden intercambiar puestos de trabajos por otros

nuevos (Roche et al., 1996). Todas estas políticas no son excluyentes y por lo tanto podrían implementarse en simultáneo.

La primera opción implica la reducción de las horas de trabajo a los fines de acortar la jornada laboral normal. Esto se ha realizado, como hemos visto, de diversas maneras: una reducción de la semana de trabajo, un aumento de las vacaciones y una menor extensión del tiempo que una persona pasa trabajando a cambio de una remuneración a lo largo de su vida (Berg et al., 2014; OIT, 2018; Roche et al., 1996). De esta forma, quedarían horas “libres” para personas que no tienen empleo. En el caso argentino, y dadas las conclusiones del trabajo de Alfredo Monza reseñado previamente, la reducción y fiscalización de las horas extraordinarias es una opción más que interesante para explorar, estudiar y simular una política de este carácter.

Compartir puestos de trabajo implica convertir las jornadas *full time* en *part time* (en dos o más) y sostener los derechos laborales de la posición de tiempo completo. Por último, darle las horas de trabajo de personas actualmente empleadas a fuerza de trabajo nueva, es decir reemplazar individuos en los puestos de empleo vía retiros voluntarios, requiere incentivos y mejorar la deficiente fiscalización de las normas laborales. Por ejemplo, podría considerarse nuevas formas de tributación que bajen la carga sobre el número de trabajadores y trabajadoras y en todo caso ponderen la cantidad total de horas de trabajo en la unidad productiva.

Sin embargo, pensar una política de reducción del tiempo de trabajo no se agota en la definición de nuevos límites de horas de trabajo semanal, mensual o anual, ni en el aumento de la cantidad y la mejora de la calidad del empleo remunerado. Algunas dimensiones que deberán considerarse son el ingreso y la carga laboral. Una reducción del nivel de ingreso (de sostenerse el pago por hora) podría implicar, para algunas personas, poner en riesgo su bienestar. En cuanto a la carga laboral, es claro que, si se reduce el tiempo de trabajo, pero al mismo tiempo aumenta la cantidad de trabajo realizado por unidad de tiempo, se habrá perdido calidad de trabajo. Y posiblemente esto repercuta negativamente sobre la salud.

Además, en un mundo con límites estrictos para el crecimiento económico (y del consumo) derivados de la crisis climática, y con serios problemas para que sigan funcionando las instituciones basadas en el mismo, las políticas de reducción del tiempo de trabajo en el empleo se presentan como un objetivo deseable. Esto tendría aparejado ventajas a nivel climático, dado el supuesto aumento del tiempo dedicado a trabajo no mercantil, por dos canales. En primer lugar, se podría disminuir el consumo individual –sobre todo de aquellos bienes con alta huella de carbono- y, en segundo lugar, se podría impulsar una mejor distribución del trabajo en el ámbito doméstico. Un argumento a tener en cuenta aquí, muy citado en esta literatura, es que, más allá de un determinado nivel, el ingreso monetario y el consumo no generan más satisfacción y además, en no pocos casos está vinculado con el estrés y la depresión.

Por consiguiente, la reducción de los tiempos de trabajo en el empleo se ha considerado recientemente como parte de un conjunto de políticas que servirían en la transición hacia una economía de bajo crecimiento²⁵, y cuidado ambiental que coloque el

²⁵ Desde luego que aún no está instalado en agenda a nivel global.

énfasis en la reproducción y no en la producción, la inversión (social y verde) y no en el consumo, más tiempo discrecional y no más mercancías, más igualdad en la distribución de ingresos y riquezas (Gough, 2017). Además, estas políticas “verdes” invitan a repensar las políticas sociales de transferencias de dinero y que se financian y otorgan derechos según la relación de empleo.

Estos puntos no son menores en la medida que las horas trabajadas en el sistema económico pueden ser explicadas por la desigualdad de ingresos, en particular entre las personas del noveno percentil y el quinto de acuerdo a Bowles & Park (2005). Se puede argumentar que las personas con menores ingresos trabajan más a los fines de imitar del consumo de los estratos de ingresos superiores (efecto Veblen). De este modo, un incremento de los salarios de las personas más ricas (grupo de referencia) volvería de mayor tamaño la diferencia entre el consumo efectivo de estas personas y el deseado. Por ello, se reduciría la utilidad marginal del ocio vis a vis la del consumo y en consecuencia, se buscaría trabajar más horas (Bowles & Park, 2005).

Aquí se observa que la política pública de reducción de los tiempos de trabajo en el empleo remunerado debe necesariamente considerarse como parte de un paquete de políticas que se complementan entre sí. Por ejemplo, con una política de distribución de ingresos por fuera del empleo, como puede ser el caso del ingreso ciudadano o renta básica; asimismo, la reducción de los tiempos de trabajo en el empleo se complementa con un mayor acceso a servicios sociales universales que reduzcan el gasto de las familias en áreas como salud, educación, vivienda, servicios de cuidado, transporte, etc. (Filgueira y Lo Vuolo 2020). Así, una nueva agenda de reducción de los tiempos de trabajo en el empleo obliga a avanzar hacia mejores beneficios no monetarios que además favorezcan las actividades en el uso del tiempo libre.

En fin, la reducción de los tiempos de trabajo en el empleo es una estrategia de política pública con múltiples impactos sistémicos y que es compatible con otras estrategias en debate que buscan mejorar las formas de vida de las personas a la luz de los cambios en el funcionamiento económico y social. Por un lado, esta reducción continuaría con una tendencia histórica que permitiría distribuir más equitativamente las ganancias de productividad en un sistema de producción que reduce cada más las unidades de empleo por unidad de capital. Al mismo tiempo, la reducción de los tiempos de trabajo en el empleo permite una mejor conciliación de los tiempos de vida de las personas en los distintos ámbitos y es consistente con las demandas de incorporación laboral femenina, crisis climática, etc.

No se trata de una novedad en la política pública, sino más bien de un aspecto olvidado en la agenda de políticas. Trabajar menos en el empleo mercantil para que puedan acceder al empleo más personas y para que mejore el bienestar general, se ha vuelto un imperativo de las sociedades que enfrentan los desafíos del post-crecimiento económico.

7 Referencias bibliográficas

- Afonso, P., Fonseca, M., & Pires, J. F. (2017). Impact of working hours on sleep and mental health. *Occupational Medicine*, 67(5), 377–382. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx054>
- Álvarez Newman, D. (2012). El toyotismo como sistema de flexibilización de la fuerza de trabajo: Una mirada desde la construcción de productividad en los sujetos de la fábrica japonesa (1994-2005). *Si Somos Americanos*, 12(2), 181–201. <https://doi.org/10.4067/S0719-09482012000200008>
- Anxo, D., & O'Reilly, J. (2000). Working Time Regimes and Transitions in Comparative Perspective (pp. 61–92).
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(1), 5–18.
- Berg, P., Bosch, G., & Charest, J. (2014). Working-time configurations: A framework for analyzing diversity across countries. *ILR Review*, 67(3), 805–837.
- Bird, R. C. (2009). Four-Day Work Week: Old Lessons, New Questions. *Connecticut Law Review*, 42, 1059.
- Bosch, G. (2000). Working time reductions, employment consequences and lessons from Europe: Defusing a quasi-religious controversy. In *Working Time*. Routledge.
- Bosch, G., & Lehndorff, S. (2001). Working-time reduction and employment: Experiences in Europe and economic policy recommendations. *Cambridge Journal of Economics*, 25(2), 209–243. <https://doi.org/10.1093/cje/25.2.209>
- Bowles, S., & Park, Y. (2005). Emulation, Inequality, and Work Hours: Was Thorsten Veblen Right?*. *The Economic Journal*, 115(507), F397–F412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2005.01042.x>
- Cao, Y., & Rubin, B. A. (2014). Market transition and the deinstitutionalization of standard work hours in post-socialist China. *ILR Review*, 67(3), 864–890.
- Contensou, F., & Vranceanu, R. (2000). *Working Time: Theory and Policy Implications*. Edward Elgar Publishing Ltd
- Cross, G., 1988. Worktime in international discontinuity, 1886–1940. In: Cross, G. (Ed.), *Worktime and Industrialization: An International History*. University of Pennsylvania Press, Philadelphia.
- De Spiegelare, & Piasna. (2017). The why and how of working time reduction. Etui. <https://www.etui.org/publications/guides/the-why-and-how-of-working-time-reduction>
- Dohse, K., Jürgens, U., & Nialsch, T. (1985). From 'Fordism' to 'Toyotism'? The Social Organization of the Labor Process in the Japanese Automobile Industry. *Politics & Society*, 14(2), 115–146. <https://doi.org/10.1177/003232928501400201>

- Filgueira, F. y R. M. Lo Vuolo. 2020. La reducción del espacio público en América Latina. Elementos para la construcción de una contra-hegemonía en la producción y distribución de bienes y servicios sociales Ciepp, Buenos Aires.
- Gorz, A. (1982). *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism*. Pluto Press.
- Huberman, & Minns. (2007). The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000—ScienceDirect. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014498307000058?casa_token=cZpPkm-EsrMAAAAAA:AKEOquyNCdXCeI2_gkzZ1qRXwllYa7pJWhJIWmfUKa10r3324zGafG1Jc96q3-pgaaak_ibeWUM
- ILO, 1939. *Studies and Reports, Series G (Housing and Welfare), No. 5, Facilities for the Use of Workers' Leisure During Holidays*. Geneva
- INDEC, 2020. Metodología para la estimación de las horas efectivamente trabajadas. Metodología INDEC N° 35
- Jackson, T., & Victor, P. (2011). Productivity and work in the 'green economy': Some theoretical reflections and empirical tests. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 1(1), 101–108. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2011.04.005>
- Lehndorff, S. (2014). It's a long way from norms to normality: The 35-hour week in France. *ILR Review*, 67(3), 838–863.
- Lo Vuolo, R. M. 2021. Sistema económico y crisis climática. Límites para el campo de juego de las preferencias individuales y las políticas públicas. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, Buenos Aires.
- Maddison, A., *Monitoring the World Economy*, Maddison Historical Statistics Project. Retrieved from <https://policycommons.net/artifacts/2465000/binder1/3486866/>
- Merino-Salazar, P., Artazcoz, L., Cornelio, C., Iñiguez, M. J. I., Rojas, M., Martínez-Iñigo, D., Vives, A., Funcasta, L., & Benavides, F. G. (2017). Work and health in Latin America: Results from the working conditions surveys of Colombia, Argentina, Chile, Central America and Uruguay. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(6), 432–439. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103899>
- Monza, A. (2005). La duración de la jornada en el caso argentino: La calidad del empleo y el reparto del tiempo de trabajo. *Trabajo*, 16(0), Article 0. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v16i0.121>
- Nørgård, J. S. (2013). Happy degrowth through more amateur economy. *Journal of Cleaner Production*, 38, 61–70. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.12.006>
- OECD. (1998). *OECD Employment Outlook 1998: June*. Organisation for Economic Co-operation and Development. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-1998_empl_outlook-1998-en
- OECD. (2021). *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. Organisation for Economic Co-operation and Development.

https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2021_5a700c4b-en

- OIT. (2018). Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Informe III (Parte B). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra
- OIT. (2019, January 22). Trabajar para un futuro más prometedor [Informe]. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang-es/index.htm
- Parent-Thirion, Biletta, Cabrita, Vargas Llave, Vermeyleen, Wilczyńska, & Wilkens. (2016). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Peltola, P. (1998). Working time reduction in Finland. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 4(4), 729–746. <https://doi.org/10.1177/102425899800400411>
- Pullinger, M. (2014). Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design. *Ecological Economics*, 103, 11–19. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.04.009>
- Roche, W. K., Fynes, B., & Morrissey, T. (1996). Working Time and Employment: A Review of International Evidence. *International Labour Review*, 135, 129.
- Rubery, J., Ward, K., Grimshaw, D., & Beynon, H. (2005). Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship. *Time & Society*, 14(1), 89–111. <https://doi.org/10.1177/0961463X05050300>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119–124.
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2009). *Economics*. McGraw Hill
- Schor, J. B. (2005). Sustainable Consumption and Worktime Reduction. *Journal of Industrial Ecology*, 9(1–2), 37–50. <https://doi.org/10.1162/1088198054084581>
- Skidelsky, E., & Skidelsky, R. (2013). *How Much is Enough?: Money and the Good Life*. Penguin.
- Spencer, D. A. (2020). Attitudes to Work and the Future of Work: The View from Economics. In R. Skidelsky & N. Craig (Eds.), *Work in the Future: The Automation Revolution* (pp. 53–63). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-21134-9_6
- Zwickl, K., Disslbacher, F., & Stagl, S. (2016). Work-sharing for a sustainable economy. *Ecological Economics*, 121, 246–253. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2015.06.009>