

# Trabajo y reducción de la jornada laboral

La reducción de la jornada de trabajo tiene una larga historia y múltiples consideraciones a realizar, que incluyen cuestiones coyunturales y estructurales. Esta última «se deriva de la interrelación de varios factores, entre ellos: el aumento de la productividad, el aumento del desempleo estructural, la mejora de las condiciones de trabajo y existencia de una clase media amplia que pueda consumir y que constituye la clave de una sociedad de consumo», además de qué es muy diferente según el sector a considerar, así como el impacto de la revolución científico-tecnológica (por ejemplo el creciente impacto que tendrá la inteligencia artificial y la robotización).

En esta nota se hace referencia al caso argentino y señala que «la Cámara de Diputados inició el debate este martes (*fin de septiembre de 2023*) para reducir la jornada laboral en la Comisión de Legislación del Trabajo. Sin embargo, hay factores como la productividad, la capacidad tecnológica, las perspectivas empresariales y las condiciones macroeconómicas que **podrían limitar la aplicación de una nueva ley**. Con diferencias, la mayoría de los proyectos presentados buscan llevar la jornada de **48 a 36 horas semanales sin reducción de salarios** y acercarse a las legislaciones vigentes en otros países...

En cuanto a las experiencias a nivel internacional, entre 2015 y 2019, Islandia llevó a cabo una prueba piloto en el Ayuntamiento de la capital, Reykjavik, y en la administración estatal: la semana laboral pasó a ser de 4 días y la jornada se redujo de 40 a 35 horas. De acuerdo a la BBC, la productividad se mantuvo o mejoró y los trabajadores afirmaron sentirse menos estresados e indicaron que el balance entre su vida privada y laboral había mejorado.

En la misma línea, el Reino Unido realizó un ensayo similar entre junio y diciembre de 2022, el cual estuvo a cargo de la organización sin fines de lucro 4 Day Week Global y la Universidad de Cambridge. En este caso, **la jornada de trabajo pasó de 40 a 32 horas**. De esta prueba piloto participaron **61 empresas y casi 3.000 empleados**.

Los resultados indicaron que el **71%** de los trabajadores redujeron sus niveles de agotamiento y el **39%** se sintió menos estresado. “La satisfacción general con el trabajo y la vida es mayor, y los empleados informan tasas más bajas de agotamiento y una mejor salud física y mental. Las personas también tienen menos problemas para dormir y hacen más ejercicio”, detalló el informe.

Asimismo, **56 de las 61** empresas participantes aseguraron que se continuarían implementando semanas laborales de 4 días luego de que terminara el programa piloto y 18 afirmaron que el cambio sería permanente. Además, **los ingresos de las compañías se mantuvieron e incluso aumentaron 1,4%**

En este marco, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una parte sustancial de los empleados que trabajan más de 48 horas por semana desearía reducir sus horas de trabajo, y muchos de ellos expresan que lo harían **incluso si eso implicara una disminución de sus ingresos**.

Además, “en general, las jornadas laborales más largas se asocian con una menor productividad laboral por unidad, mientras que **las jornadas más cortas se vinculan con una mayor productividad**”, señaló la organización».

Entre otras consideraciones, y en especial la cuestión de la productividad «Marcelo Elizondo, Chairman de la International Chamber of Commerce (ICC), dijo: “Los países que han tenido una salida más o menos exitosa en la reducción de la jornada laboral, como Islandia, Escocia y Gales, tuvieron una enorme

elevación de las condiciones tecnológicas previamente. Se puede incrementar la productividad si además de reducir la jornada laboral, tenés una macroeconomía muy calificada que alienta la revolución tecnológica”.

En este sentido, y respecto a su aplicabilidad en el país, aseguró: **“Creo que es muy complicado que Argentina pueda tener una jornada laboral reducida en horas o en algún día en un marco de bajísima productividad.** En los países que se ha implementado fue casi como una consecuencia natural de la revolución tecnológica”.

“Me parece que no es bueno dar un salto al vacío. Se deberían instrumentar planes pilotos para empresas que quieran adherirse de acuerdo a sus condiciones. Es muy importante que esto no sea rígido. Lo que está ocurriendo en el mundo es que la legislación laboral evoluciona hacia **modelos laborales distintos según el tipo de empresa, el tipo de industria y el tipo de actividad**”, consideró».

En definitiva no es una cuestión de «blanco o negro», y requiere de un buen discernimiento.