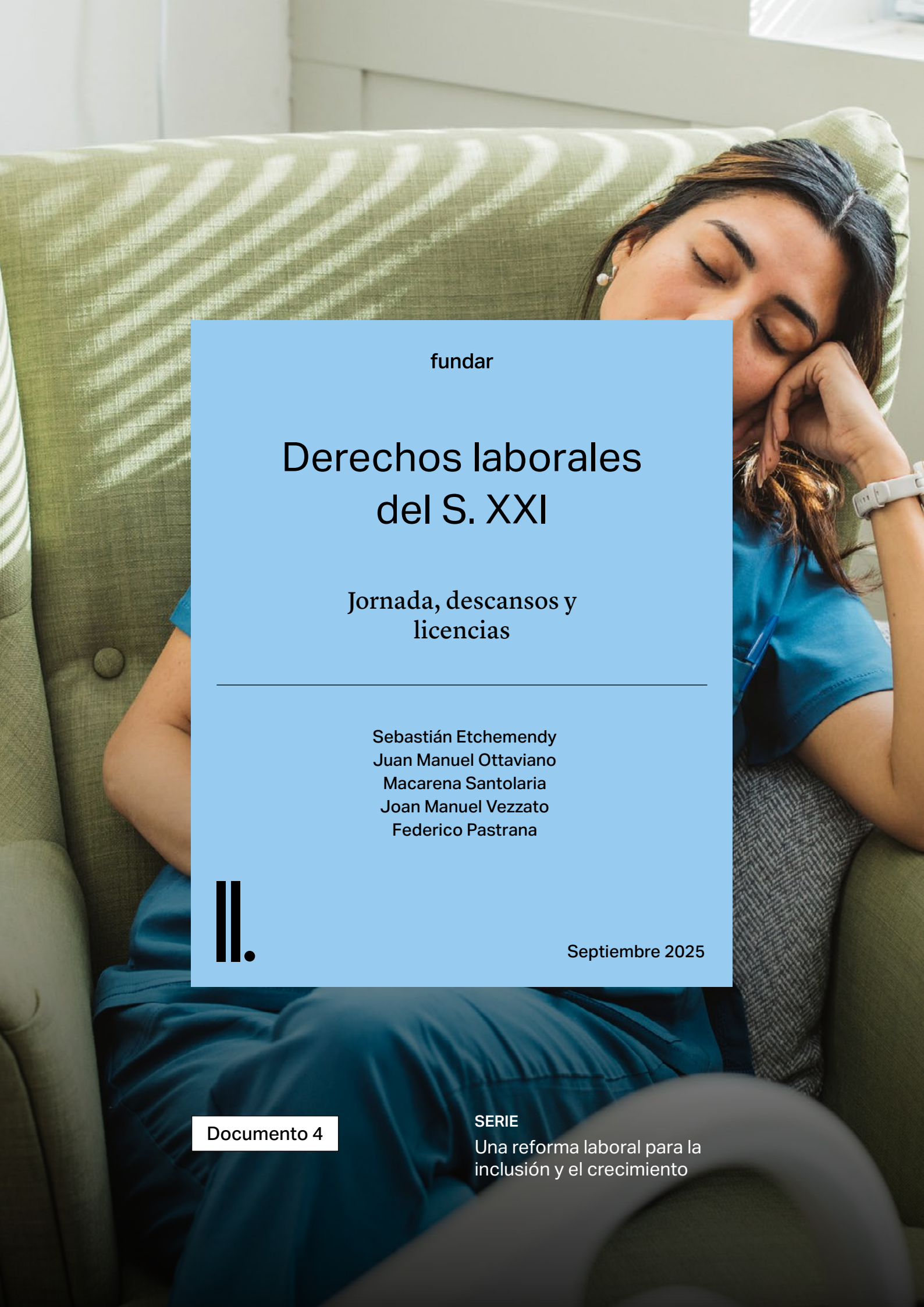




fundar

Derechos laborales del S. XXI

Jornada, descansos y
licencias

Sebastián Etchemendy
Juan Manuel Ottaviano
Macarena Santolaria
Joan Manuel Vezzato
Federico Pastrana

I.

Septiembre 2025

Documento 4

SERIE

Una reforma laboral para la
inclusión y el crecimiento

Sobre Fundar

Fundar es un centro de estudios y diseño de políticas públicas que promueve una agenda de desarrollo sustentable e inclusivo para la Argentina. Para enriquecer el debate público es necesario tener un debate interno: por ello lo promovemos en el proceso de elaboración de cualquiera de nuestros documentos. Confiamos en que cada trabajo que publicamos expresa algo de lo que deseamos proyectar y construir para nuestro país. Fundar no es un logo: es una firma.

Nos dedicamos al estudio e investigación de políticas públicas sobre la base de evidencia. Como parte de nuestra política de promover la transparencia y promoción de la discusión pública, disponibilizamos los datos utilizados para nuestros análisis, para que cualquier persona que lo desee pueda replicar los análisis realizados y generar nuevas investigaciones.

Creemos que el lenguaje es un territorio de disputa política y cultural. Por ello, sugerimos que se tengan en cuenta algunos recursos para evitar sesgos excluyentes en el discurso. No imponemos ningún uso en particular ni establecemos ninguna actitud normativa. Entendemos que el lenguaje inclusivo es una forma de ampliar el repertorio lingüístico, es decir, una herramienta para que cada persona encuentre la forma más adecuada de expresar sus ideas.

Cita sugerida

Etchemendy, S.; Ottaviano, J. M.; Santolaria, M.; Vezzato, J. M. y Pastrana, F. (2025). [Derechos laborales del S. XXI: jornada, descansos y licencias](#). Fundar.

Licencias

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia [Creative Commons 4.0 Atribución-NoComercial-SinDerivadas Licencia Pública Internacional \(CC-BY-NC-ND 4.0\)](#). Queremos que nuestros trabajos lleguen a la mayor cantidad de personas en cualquier medio o formato, por eso celebramos su uso y difusión sin fines comerciales.

Agradecimientos

Agradecemos los comentarios de Santiago Poy, Mariana Fernández Massi y Daniel Kostzer.

Introducción a la serie

Este documento integra la serie **Una reforma laboral para la inclusión y el crecimiento**. La transformación del mundo del trabajo, impulsada por la globalización económica y los cambios tecnológicos, desactualizó algunas de las regulaciones e instituciones de trabajo existentes. La reforma que proponemos busca abordar estas transformaciones de una manera equilibrada y ambiciosa bajo dos dimensiones. La dimensión de la oferta tiene contenidos que buscan facilitar la oferta de bienes y servicios por parte de las empresas; la dimensión de la demanda tiene contenidos que buscan mejorar la calidad del trabajo y nuevos derechos laborales.

Índice

Puntos de partida	5
Contexto del problema	6
Hallazgos principales	7
Recomendaciones de política pública	7
El estudio	9
El régimen de jornada laboral en Argentina	10
La reducción de la jornada legal en el mundo	11
La reducción de las horas efectivamente trabajadas en el mundo	13
Régimen de licencias por nacimiento en Argentina y en el mundo	16
Políticas para una mayor soberanía del tiempo de trabajo en el mundo	19
Flexibilidad horaria en beneficio del trabajador	
Derecho a la desconexión digital	
Nuevos descansos	
Recomendaciones de política pública	25
1. Propuesta de reducción paulatina, negociada y planificada de la jornada laboral semanal de 48 a 42 horas en cuatro años	
2. Propuesta de ampliación de licencias por nacimiento	
3. Propuesta de políticas para una mayor soberanía del tiempo de trabajo	
Bibliografía	35

1

Puntos de partida

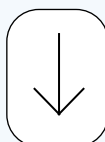
Contexto del problema

En el siglo XX, en el contexto de la segunda revolución industrial, los países más avanzados decidieron que la determinación de las condiciones laborales no pueden quedar sujetos a la discreción del mercado. Así es como se conformó el gran acuerdo entre capital y trabajo del siglo XX: ocho horas para el trabajo, ocho horas para el descanso y ocho horas para el ocio.

En 1930 la jornada laboral legal fue establecida por la OIT en 48 horas semanales y en 1935 se redujo a 40 horas semanales. A lo largo del tiempo, la mayoría de los países introdujeron reformas que establecen un menor tiempo de trabajo en pos de mejorar salud física, mental y el bienestar de los trabajadores. A contramano del mundo, Argentina mantiene la jornada laboral legal de 48 horas de hace casi 100 años y el mismo esquema de licencias y descansos que 50 años atrás.

Creemos que Argentina necesita mejores derechos laborales para el siglo XXI. Esta propuesta forma parte de la [Reforma Laboral Para la Inclusión y el Crecimiento](#) de Fundar, en la cual proponemos políticas como la reducción de contribuciones para las MiPyMES y un sistema de estabilización de la producción y del empleo en momentos de crisis. En este documento nos enfocamos en la dimensión de la demanda y el trabajo de calidad en tres áreas concretas: reducción de la jornada de trabajo, ampliación de las licencias por nacimiento y políticas para un mayor descanso y soberanía del tiempo de trabajo.

Desde el surgimiento del peronismo en la política, Argentina ha sido históricamente un faro en materia de derechos laborales en América Latina. Hoy, paradójicamente, el país se encuentra rezagado respecto de otros países de la región —como Brasil, Chile o Uruguay— para los que alguna vez fue referencia en materia de derechos individuales del trabajo. La experiencia de estos países en la implementación de reformas en la jornada laboral, las licencias y las políticas de descanso revelan que estas no han tenido un impacto negativo sobre el sector empresario ni el desempeño económico. Y, sin embargo, Argentina lleva más de una década sin instrumentar reformas laborales que amplíen derechos. Dada la centralidad que ocupa la problemática de la inflación, la política y los actores del mundo del trabajo han descuidado la discusión sobre los beneficios no salariales para la mejora de las condiciones de trabajo. Argentina debe ponerse a tono con países de avanzada en materia de regulaciones individuales del trabajo. Ninguna reforma laboral integral y procrecimiento que descuide estos nuevos derechos va a generar consenso en el futuro.



Hallazgos principales

- **La Argentina se encuentra entre los países con la jornada máxima legal más larga del mundo.** La semana laboral fue establecida en 48 horas en 1929 y no ha sido modificada desde entonces.
 - **La jornada semanal efectivamente trabajada en Argentina es, en promedio, de 37 horas.** El 66% de los asalariados registrados tiene jornadas menores a 42 horas. Esto es, una reducción de la jornada laboral de 48 a 42 horas afectaría al 34% de los asalariados registrados (y al 17% de los ocupados).
 - Según evidencia, las reformas de la jornada tienen efectos nulos o insignificantes sobre los niveles de empleo a nivel global y no solucionan la mala distribución del trabajo (subocupación y pluriempleo). Al contrario, sí tienen un efecto redistributivo sobre los salarios de los trabajadores afectados por la reducción.
 - Los asalariados registrados son la categoría ocupacional con mayor porcentaje de trabajadores con jornadas de más de 42 horas semanales (34%), por encima de cuentapropistas (30%) y asalariados no registrados (27%), a quienes la reducción no puede afectar de manera directa.
 - **Los sectores con mayores tasas de sobreocupación** (jornadas de más de 48 horas) son las actividades primarias (36%), construcción (26%) y comercio, hoteles y restaurantes y transporte (16%).
 - **Los sectores con menores niveles de sobreocupación son aquellos con mayores niveles de pluriempleo:** servicio doméstico (35% de pluriempleo), enseñanza (26%) y servicios sociales y de salud (18%).
 - **La duración de las licencias por nacimiento en Argentina no se ha modificado en 50 años.** El gasto público en licencias es inferior al promedio de América Latina y sensiblemente inferior al de Chile y Uruguay (0.004% del PIB en Argentina vs. 0.28% en Chile y 0.15% en Uruguay).
-

Recomendaciones de política pública

En el marco de la [Reforma Laboral Para la Inclusión y el Crecimiento](#) de Fundar, este documento propone una nueva jornada de trabajo sobre tres ejes concretos: 1) jornada laboral, 2) licencias por nacimiento y 3) flexibilidad horaria, desconexión digital y nuevos descansos.

1. En primer lugar se propone la **reducción de la jornada semanal legal de 48 a 42 horas**. Se trata de una propuesta de implementación gradual y escalonada en un período de cuatro años que afectaría potencialmente al 34% de los asalariados registrados (y al 17% de los ocupados). Al igual que sucede con la [reducción de contribuciones a las PyMEs](#), la reforma de la jornada no sirve al objetivo de generar empleo, sino que busca mejorar la calidad del trabajo que resulta de la política económica y el crecimiento del producto. Esta mejora estaría traccionada por la vía de la reducción del tiempo de trabajo o el aumento de los ingresos. Es decir, o se reducen las horas efectivamente trabajadas o se mantiene las mismas horas trabajadas pero bajo mejor remuneración ya que son consideradas como horas extraordinarias.
 2. En segundo lugar se propone la **ampliación de licencias por nacimiento en tres ejes**: extender la licencia por paternidad de 2 días corridos a 14 días corridos ampliar la licencia por maternidad de 90 días corridos a 98 días corridos; además de crear una licencia parental por nacimiento de 12 semanas, la cual será distribuida entre la pareja según preferencia de la misma a partir del final de la licencia por paternidad o por maternidad.
 3. En tercer lugar se propone una **serie de políticas que buscan flexibilidad horaria en beneficio del trabajador, desconexión digital y nuevos descansos**. En este sentido se plantea reconocer nuevos derechos en materia de: bandas horarias de entrada y salida de la jornada laboral, interrupción de la jornada de trabajo por motivos de fuerza mayor, esquema combinado de trabajo híbrido, garantía de horas mínimas en contratos de trabajo por pedido o pieza, la organización preferente del banco de horas en beneficio del trabajador, la desconexión digital, la ampliación de la licencia anual ordinaria a un piso de 15 días hábiles y el uso preferente de las vacaciones.
-



2

El estudio

Un recorrido comparado sobre jornada, licencias y descansos en Argentina y el mundo

El régimen de jornada laboral en Argentina

Argentina se encuentra entre los países con la jornada máxima legal de las más largas en el mundo. Regulado por la [Ley de Jornada de Trabajo N° 11.544 \(1929\)](#), por el [Decreto 16.115/1933](#) y por la ley de contrato de trabajo N° [20.744](#) (1974), el régimen de jornada laboral está estipulado en 8 horas diarias o 48 horas semanales, con una pausa mínima de 12 horas entre cada jornada. En 1957 se elevó la limitación de la jornada de trabajo a rango constitucional al ser incluida en el artículo 14° bis de la [Constitución Nacional](#). El régimen establece que las horas extras deben ser remuneradas un 50% más en relación al salario normal y que no pueden exceder las 3 horas por día, 30 horas mensuales y 200 horas anuales.

Este parámetro general de la organización de la jornada admite distintas variantes según tipo de trabajo y por sectores. En términos legales se prevén jornadas distintas para el trabajo insalubre, el trabajo nocturno y el trabajo por equipos o turnos, mientras que en cada convenio colectivo se adecúa cada jornada a las dinámicas sectoriales. En el caso del trabajo insalubre el límite se reduce a 6 horas diarias máximas, mientras que en el nocturno se reduce a 7 horas diarias máximas.

El trabajo por equipos o turnos configura una excepción a la jornada laboral regular en casos donde el trabajo no admite interrupciones y/o debe ser coordinado (el trabajo de unos no puede realizarse sin la cooperación de los otros), lo que permite que el establecimiento pueda funcionar más tiempo que la jornada de cada trabajador ([OIT, 2022](#)). El sistema de turnos puede ser fijo (un determinado grupo de trabajadores trabaja siempre en el mismo turno) o rotativo (los trabajadores se asignan a turnos de trabajo que varían regularmente a lo largo del tiempo y "se rotan" las 24 horas del día). En estos casos, la ley de jornada de trabajo pauta que la duración del trabajo puede exceder las ocho horas por día o 48 semanales mientras que el promedio sobre un período de tres semanas respete el límite general. Este tipo de trabajo no es para nada infrecuente en Argentina. En 2018, el 29% del total de los trabajadores tenía turnos de trabajo rotativos o variables; entre estos, al 73% le cambiaban los horarios con una frecuencia semanal o diaria, un 36% tenía la jornada fraccionada (considerando a aquellos trabajadores que algunas veces realizaban jornadas continuas y a otras fraccionadas) y el 9% trabajaba de noche ([SRT, 2023](#)). El trabajo por turnos, en particular el rotativo, tiene consecuencias negativas sobre el balance de vida y trabajo de los trabajadores, ya que altera los patrones de sueño regulares e impide la capacidad de tener previsibilidad en sus horarios personales ([OIT, 2022](#)).

La jornada también reconoce variaciones sectoriales, fundadas en la negociación colectiva y la reglamentación del Poder Ejecutivo que pueden establecer excepciones

permanentes y temporarias por industria, comercio y oficio. En comercio, por ejemplo, la jornada semanal puede reemplazar el descanso semanal de 35 horas (desde las 13 horas del sábado hasta las 24 horas del domingo) a cambio de un franco compensatorio. En el caso de los choferes de larga distancia, por ejemplo, existen horas de “conducción efectiva” (horas de trabajo en la que el chofer maneja un vehículo) y horas de “pausa operativa a bordo” (tiempo de descanso pero que tienen lugar dentro del vehículo), lo que permite diagramar viajes de larga distancia bajo la modalidad de doble conducción que extiende de manera sensible las jornadas de los choferes ([JST, 2021](#)). Estos casos indican que, más allá de la normativa general, la negociación colectiva es un ámbito fundamental para la determinación y regulación de la jornada laboral en aspectos críticos como su duración máxima, el tiempo de descanso y la organización de la jornada a nivel sectorial.

En los últimos años, se presentaron algunos proyectos legislativos de reducción de jornada, aunque ninguno llegó a ser discutido en el plenario del Congreso. Estos proyectos proponen alternativas para la reforma de la jornada laboral en relación al nivel de reducción del máximo legal de horas trabajadas. Algunos plantean un régimen con jornada semanal de [36 horas semanales](#) o [40 horas semanales](#). Otros plantean la flexibilización de la jornada. El proyecto de [Régimen de Jornada Laboral Alternativa](#), por ejemplo, propone que cada sector pueda organizar su propia jornada de trabajo bajo la condición de que no se trabajen más de las 48 horas legales —es decir, sin una reducción de la jornada legal actual—, permitiendo un aumento de la jornada diaria a discreción de cada sector. Sea por la ausencia de parámetros de implementación de la reducción —como plazos, incentivos o tipo de negociación sectorial— o por la ausencia de una reducción efectiva o virtuosa en las modificaciones a la jornada, las propuestas resultan menos factibles o incluso indeseables cuando más que reducir la jornada de trabajo posibilitan quitar días a la semana laboral sin reducción de horas.

La reducción de la jornada máxima legal en el mundo

En las últimas décadas, la mayoría de los países desarrollados han establecido la reducción de la jornada laboral bajo el parámetro de las 40 horas. Incluso, algunos países lo hicieron a niveles inferiores: Dinamarca fijó la jornada legal en 37 horas en 1990 y Francia la redujo de 39 a 35 horas en el 2000.

La reforma francesa es la más ambiciosa tanto en la reducción horaria como en el parámetro establecido. A pesar de que fue abordada como un catalizador de *work-sharing* (redistribución de los puestos de trabajo), no existe evidencia de que se haya creado más empleo a partir de la reforma. Desde el lado empresario, la reforma permitió distintos ritmos de reducción según tamaño de la empresa (la legislación

contempló un plazo de reducción mayor para empresas más pequeñas y un plazo más corto para empresas más grandes) y evitó un aumento significativo de los costos laborales a través de un esquema de incentivos. Desde el punto de vista de los trabajadores, la mayoría de los empleados beneficiados por la jornada reducida reportaron mejoras en la calidad de vida. Además, la reforma redujo desigualdades de género en el uso del tiempo (Estevão y Sá, 2006). En 2025 el gobierno de España anunció que se reducirá la jornada laboral de 40 a 37,5 horas a lo largo del período 2026-2027.

En la región, Chile y Colombia implementaron las reducciones de la jornada laboral (sin reducción de salario) más recientes:

- Colombia:** en 2023 entró en vigencia la [Ley N 2.101 de 2021](#) que estipula una reducción de la jornada laboral escalonada de 48 horas a 42 horas en 2026 (47 horas desde 2023, 46 horas desde 2024, 44 horas desde 2025 y 42 horas desde 2026).
- Chile:** en 2024 entró en vigor la [Ley N 21.561](#) que reduce la jornada semanal de 45 a 40 horas sin reducción de las remuneraciones. Esta reducción será escalonada en el tiempo, con una reducción a 44 horas a partir del 2024, 42 horas a partir del 2026 y 40 horas a partir de 2028.
- México:** en mayo de 2025 el gobierno [anunció](#) la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas de manera paulatina y gradual en un período de cinco años en el marco del diálogo social.

TABLA 1
Jornada laboral semanal legal en la OCDE y América Latina y el Caribe (2024)

Rango	Países	Jornada laboral legal
35 hs	Francia, Australia	35 hs
36-39 hs	Dinamarca, España (2027)	37 hs
	Bélgica, Países Bajos	38 hs
40 hs	Austria, Canadá, Republica Checa, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Corea del Sur, Letonia, Luxemburgo, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia, Estados Unidos, Ecuador, Venezuela, Chile (2028)	40 hs
41-45 hs	Suiza, Colombia (2026)	42 hs
	Israel	43 hs
	Brasil, Chile (2023), El Salvador, Honduras, República Dominicana, Colombia (2025)	44 hs
	Turquía	45 hs
46-48 hs	Alemania ¹ , Irlanda, Reino Unido, Colombia (2024), Argentina , Bolivia, Costa Rica, Guatemala, México, Panamá, Perú, Paraguay, Uruguay	48 hs

Fuente: elaboración propia en base a fuentes primarias y Bertranou (2023)

1 La jornada de la mayoría de los sectores es inferior a 48 horas pero está determinada por negociación colectiva.

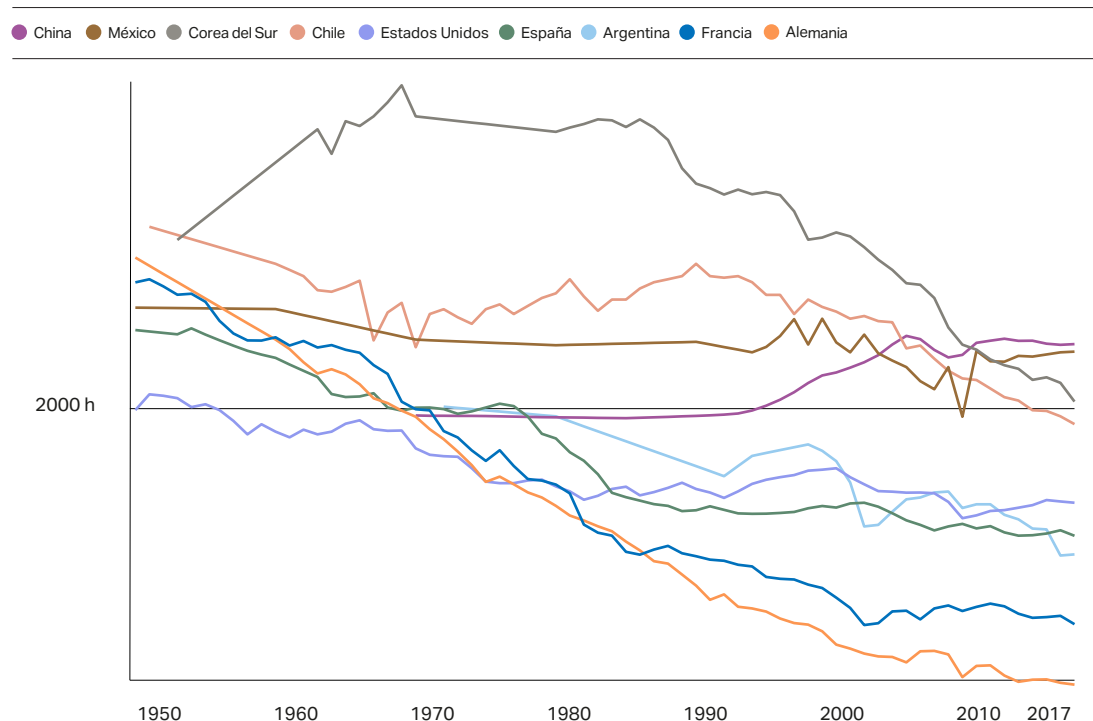
La reducción de las horas efectivamente trabajadas en el mundo

En los últimos dos siglos, la reducción de las horas efectivamente trabajadas ha sido el resultado de una doble condición. Por un lado, desde una perspectiva política, la jornada efectivamente trabajada no se habría reducido en el mundo de no ser por las reformas legales impulsadas por movimientos sindicales y actores del mundo laboral que fijaron límites a la duración de la jornada expuestas en el apartado anterior. Por otro lado, desde una perspectiva de la organización de la producción, la jornada efectivamente trabajada no se habría reducido de no ser por la innovación tecnológica y la reorganización de los procesos de trabajo, las cuales acortaron el tiempo necesario para producir bienes y servicios.

La evidencia histórica muestra que la reducción estable y generalizada de las horas trabajadas difícilmente se sostendría en el tiempo sin incrementos en la productividad. Asimismo, el aumento de la productividad por sí solo no garantiza jornadas más cortas si no existen marcos regulatorios y correlaciones de fuerza que lo permitan. El Gráfico 1² ilustra este fenómeno. Desde 1950 países como Francia y Alemania redujeron a la mitad las horas anuales trabajadas.

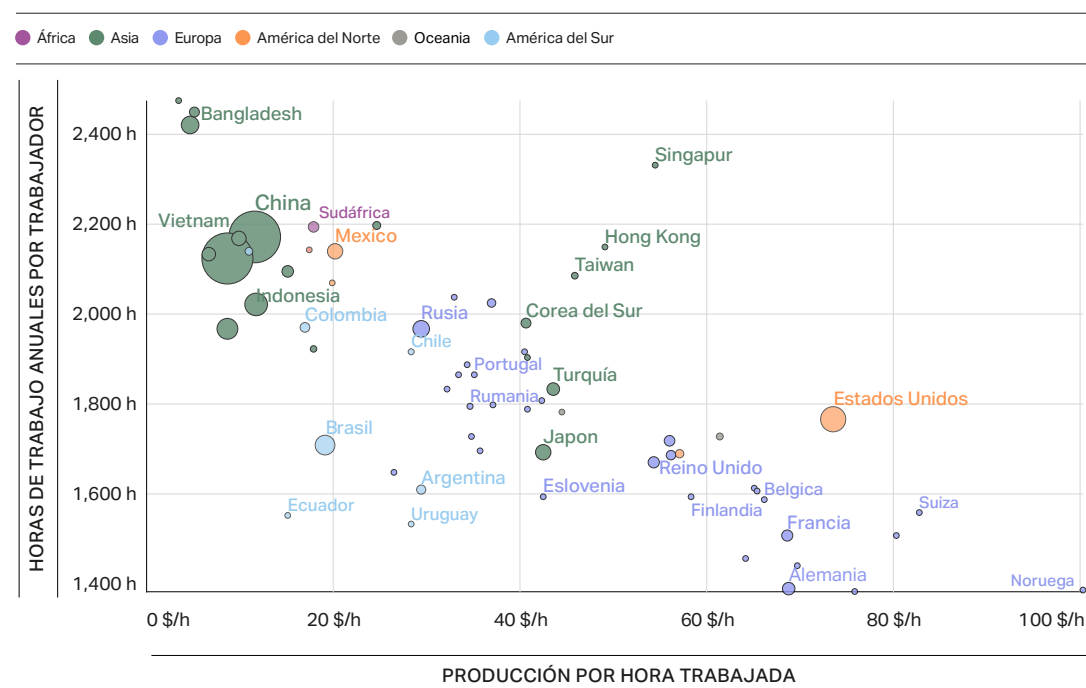
² Existen críticas metodológicas y de interpretación al análisis sobre el descenso en las horas trabajadas. Una primera crítica señala que el descenso en el promedio de horas trabajadas en el último siglo se explica por la subocupación en segmentos no asalariados de trabajadores más que por una reducción generalizada en la jornada típica de los trabajadores ([Golden y Figart, 2000](#)). Por otro lado, el descenso de horas trabajadas puede tener distintas interpretaciones. En los casos en los que la reducción de la jornada efectiva sucede en contextos de contracción de la actividad económica, por ejemplo, está puede tomar formas de reducción de jornada acompañada de reducción del salario o puede causar un fenómeno de subocupación entre la población trabajadora. Por ejemplo, en el gráfico 1 puede observarse que en el 2001 Argentina presenta una abrupta caída en horas trabajadas. En este caso, más que por factores como aumento en la productividad o reforma en la jornada legal, la reducción de la jornada efectiva está impulsada por la crisis política, económica y laboral de ese año.



GRÁFICO 1**Horas anuales trabajadas por trabajador**

Fuente: Fundar, con base en [Our World in Data \(2019\)](#)

Los datos comparativos confirman que una mayor productividad suele asociarse a jornadas más cortas, pero no de manera automática. En el gráfico 2 puede observarse que, a pesar de tener niveles de productividad laboral similares, Eslovenia tiene 387 horas anuales menos de trabajo que Corea del Sur y 700 horas menos que Singapur. Esto se debe a que el incremento de la productividad puede explicarse por un incremento en la productividad total de los factores o por la acumulación de los factores. En el primer caso, la productividad crece porque se produce más con lo mismo a partir de la introducción de tecnológicas, mejor organización del trabajo o innovación en los procesos. En el segundo caso, la productividad crece porque se utilizan más insumos en la producción —más trabajadores, más horas de trabajo (intensificación de la mano de obra) o más capital por trabajador—. Esto evidencia que la introducción de tecnologías y buena organización del trabajo es condición necesaria para habilitar la reducción de horas, pero son las políticas laborales y la capacidad de negociación colectiva las que definen si esa ganancia se traduce en más tiempo libre para los trabajadores. Si el incremento de la productividad está explicado por una intensificación de la mano de obra las horas efectivamente trabajadas no se verán reducidas. En este sentido, la historia económica enseña que el progreso técnico puede reforzar tanto escenarios de concentración y explotación como de redistribución y bienestar, dependiendo de cómo se regulen sus beneficios.

GRÁFICO 2**Horas trabajadas anuales y productividad del trabajo, 2019**

Fuente: Fundar, con base en [Our World in Data \(2019\)](#)

En América Latina y el Caribe persisten grandes desigualdades en la duración de la jornada laboral y en la distribución de las horas trabajadas dentro de cada país. El Gráfico 3 refleja que, aunque la mediana regional es de 41 horas semanales, en varios países más de una quinta parte de los trabajadores supera las 49 horas. Argentina se ubica por debajo del promedio regional, tanto en la media semanal (37 horas) como en la proporción de jornadas extendidas (16%).

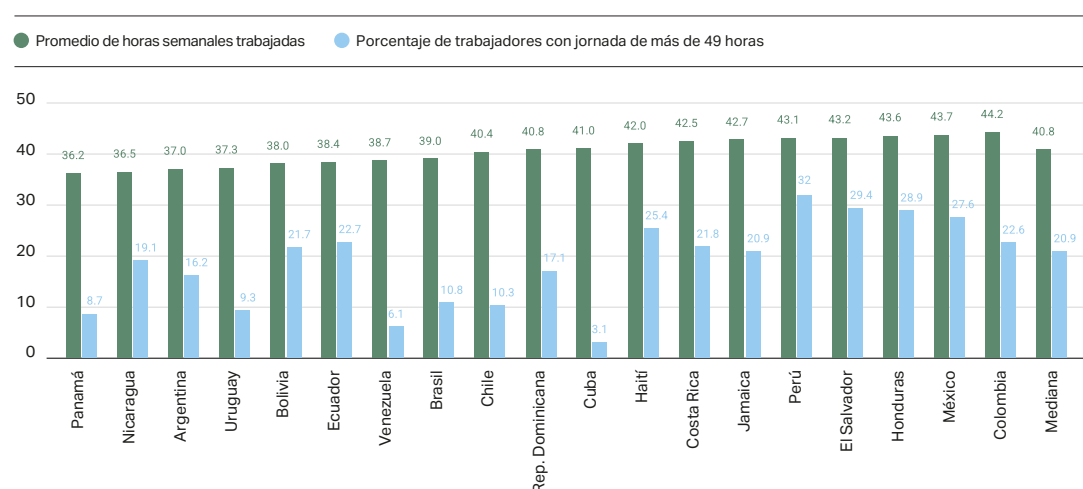
La brecha entre la jornada efectivamente trabajada en Argentina y la máxima legal es la que sustenta la factibilidad de nuestra propuesta de reducción de la jornada máxima a 42 horas (página 18). Es posible realizar una reforma justamente porque los trabajadores sobreocupados, a quienes beneficia una reducción de la jornada, representan un porcentaje menor de la población ocupada y no mayor, como son los casos de Perú y México.

Al mismo tiempo, la reducción de la jornada es parte de la propuesta sobre la [Reforma Laboral Para la Inclusión y el Crecimiento](#) que incluye una serie de políticas focalizadas en facilitar y mejorar la oferta empresarial a partir de la reducción de costos en microempresas, la creación de procedimientos de crisis y la actualización de los convenios colectivos. La reducción de la jornada se inserta entonces en la construcción de un modelo de desarrollo determinado. Un modelo en el cual el crecimiento de la productividad y la competitividad de las empresas no depende de la intensificación de la mano de obra sino que, apalancada en la innovación tecnológica y la organización

eficiente del trabajo, puede armonizarse con la reducción planificada y concertada de la jornada de trabajo. En este sentido, entendemos que una propuesta de reducción —si es paulatina, negociada y planificada— es un incentivo para la mejora tecnológica y organizacional y no al contrario.

GRÁFICO 3

Promedio de horas trabajadas y porcentaje de la población que trabaja 49 horas o más en América Latina y el Caribe, 2024



Fuente: Fundar, con base en OIT (2024)

Régimen de licencias por nacimiento en Argentina y en el mundo

En Argentina, el régimen de licencias vigente no ha sido actualizado en cinco décadas. Actualmente, las madres tienen 90 días de licencia por maternidad, los padres 2 días y no existe la licencia parental por adopción. Esto va a contramano de la tendencia global. En las últimas décadas, la mayoría de los países han implementado reformas de los regímenes de licencia en un sentido expansivo e igualitario, que reconocen licencias por nacimiento sustancialmente más extensas que en Argentina.

El esquema de licencias vigente en Argentina acentúa las desigualdades de género fundadas en la desigual distribución de las tareas de cuidado entre varones y mujeres. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) de Argentina ([INDEC, 2022](#)), las

mujeres son quienes participan en una mayor proporción y dedican un mayor tiempo a trabajo de cuidado. En promedio, dedican casi el doble de tiempo que los varones a tareas de cuidados: 6.07 horas diarias versus 3.30 horas. Además, el 31% de las mujeres realiza trabajo de cuidado mientras que en los varones sólo el 20%. En las mujeres entre 30 y 64 años, la participación alcanza al 38%. La enorme brecha de días de licencia por nacimiento legalmente reconocidos a madres (90 días) y padres (2 días) refuerza la desigualdad de géneros en las tareas de cuidados en la primera infancia.

El régimen de licencia por nacimiento de 13 semanas vigente en Argentina es uno de los más cortos de América Latina y el Caribe ([IPC-IG y UNICEF, 2020](#)) y está lejos de las 18 semanas recomendadas por la Organización Internacional del Trabajo ([R. OIT 191](#)). En el mismo sentido, los 2 días de licencia por paternidad en Argentina se encuentran sensiblemente por debajo del promedio de 9 días de licencia a nivel global —sin contar la licencia parental que es otorgada conjuntamente a madres y padres en muchas partes del mundo— ([OIT, 2022](#)). La mayor parte de los países de América Latina tienen licencias más extensas que la Argentina, y muchos de ellos han reformado su sistema de licencias por nacimiento en un sentido expansivo en los últimos años.

Casos comparados de licencias

- **Chile.** En 2011 reformó el sistema de cuidados de la primera infancia. El nuevo esquema amplió a 5 días la licencia por paternidad y estableció una licencia parental de 12 semanas —84 días— que pueden ser distribuidas en partes iguales o diferenciales según decisión de la pareja. Además, la madre también tiene derecho a acceder a la licencia de manera completa durante 12 semanas o de manera parcial —trabajando part-time— durante 18 semanas ([Ley n. 20.545/2011](#)).
- **Uruguay.** En 2013 amplió la licencia por paternidad de 3 a 13 días corridos. En 2024, aprobó una nueva ampliación para trabajadores dependientes e independientes que, a partir de 2026, podrán acceder a 20 días corridos de licencia y un “fuero paternal” que prohíbe el despido durante los 30 días siguientes del reintegro al trabajo. Además, el régimen vigente estipula una licencia por maternidad de 14 semanas y, en 2013, estableció un sistema de “subsidio de cuidados para el recién nacido” por el cual ambos padres pueden trabajar la mitad de la jornada laboral y recibir la totalidad del salario una vez finalizada la licencia por maternidad y paternidad y hasta los seis meses del bebé ([BM et al., 2022](#)).
- **Europa.** En 2019, la Unión Europea sancionó la Directiva 1.158 Work-Life Balance que otorgó un mínimo de dos semanas de licencia por paternidad, además de las 14 semanas de licencias por maternidad otorgadas en 1992. Para ambos padres existe una licencia parental de cuatro meses —de los cuales dos son no transferibles entre la pareja— que puede ser tomada de manera completa o trabajando una jornada laboral parcial y en semanas consecutivas o discontinuadas. Además, varios países en Europa tienen regímenes de licencia más amplios. En España, por ejemplo, tanto padres como madres tienen 16 semanas de licencia, de las cuales

6 semanas son obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, mientras que las otras 10 pueden tomarse en periodos semanales, de manera continua o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto ([Decreto ley 6/2019](#)). En Francia son 16 semanas por maternidad y 4 semanas por paternidad, mientras que en Finlandia se otorga a ambos padres una licencia parental de 160 días —o 22 semanas— ([Kern y Lecerf, 2015](#)).

TABLA 2

Régimen de licencias por maternidad, paternidad y parentales en América Latina y el Caribe y la Unión Europea

País	Licencia por paternidad (días)	Licencia por maternidad (semanas)	Licencia parental
Haití	0	12	0
Cuba	0 + parental	17 + parental	1 año desde el nacimiento (60% salario)
Argentina	2	13	0
Bolivia	3	13	0
Nicaragua	5	12	0
México	5	14	0
Brasil	5	17	0
Colombia	8	18	0
Venezuela	14	26	0
Paraguay	14	18	0
Chile	5 + parental	18 + parental	12 semanas (100% salario) o 18 semanas (50% del salario)
Ecuador	10 + parental	12 + parental	9 meses (0% salario)
Uruguay	20 + parental	14 + parental	6 meses desde el nacimiento (50% salario)
Unión Europea	10 + parental	14 + parental	4 meses (100% salario)
Francia	28	16	-
España	112	16	-
Finlandia	160	22	-
Convenio OIT 183	-	14	-
Recomendación OIT 191	-	18	-

Fuente: Fundar, con base en [IPC-IG y UNICEF \(2020\)](#), [Directiva 92/85 de la Unión Europea](#) (1985) y [Directiva 1.158 Work-Life Balance de la Unión Europea](#) (2019).

Políticas para una mayor soberanía del tiempo de trabajo en el mundo

Además de las reformas inclusivas en los marcos que regulan la jornada laboral y los regímenes de licencia parental, en años recientes también se han reconocido nuevos derechos en relación con la decisión sobre los descansos en la jornada de trabajo.

La digitalización de los espacios de trabajo ha generado nuevos esquemas de distribución de la jornada que admiten una mayor flexibilidad. Esta flexibilidad permitiría, en la teoría, una mejor conciliación entre el tiempo trabajado y los cuidados, el descanso y el ocio. Pero ¿la flexibilidad *per se* conlleva mayor libertad para quienes trabajan? Sin regulaciones adecuadas que establezcan los parámetros de la discontinuidad horaria, esa flexibilidad no puede ser aprovechada por la fuerza de trabajo.

El gran acuerdo del trabajo siglo XX consideró que la distribución de la jornada de trabajo es una facultad unilateral del empleador. Los nuevos derechos de soberanía del tiempo del trabajo interrogan este acuerdo bajo las preguntas de quién, cuánto y cómo debería decidir sobre la discontinuidad y la flexibilidad de la jornada laboral.

Flexibilidad horaria en beneficio del trabajador ¿Quién decide?

La flexibilidad de la jornada de trabajo puede ser en beneficio del empleador o en beneficio del empleado ([Fagan et al., 2012](#)). La flexibilidad horaria en beneficio del empleador puede ser utilizada para la intensificación del trabajo y la discriminación salarial en jornadas administradas unilateralmente por los empleadores con una restricción total de la libertad de quien trabaja sobre su propio tiempo. Estos casos representan relaciones de trabajo desequilibradas en su flexibilidad. Un ejemplo de esta modalidad de trabajo son los contratos de hora cero, en los cuales las personas deben estar disponibles para trabajar todo el tiempo, pero no se les garantiza una cantidad de horas mínimas de trabajo ni tampoco de ingresos ya que son remuneradas solamente cuando son convocadas a trabajar. Este tipo de contratos implican la disponibilidad forzada del trabajador sin remuneración (tiempo de trabajo no remunerado) y genera inestabilidad de ingresos para los trabajadores, ya que no tienen garantizados semanal, mensual o anualmente un ingreso base regular.

Diversos estudios comprueban que la falta de previsibilidad y la incertidumbre intrínseca de estos tipos de contratos inducen a problemas de salud mental, estrés y ansiedad entre los trabajadores, en particular en jóvenes ([Wilson y McDaid, 2022](#); [Farina et al., 2020](#); [Henderson, 2017](#)). Entonces, la flexibilidad horaria (entendida como una forma distinta de la jornada fija de prestación continua) sin participación de los trabajadores equivale a imprevisibilidad e incertidumbre.

Otro ejemplo de flexibilidad horaria en beneficio del empleador son los bancos de horas, una herramienta que permite que la jornada máxima no se establezca de manera diaria o semanal sino a partir de topes semestrales o anuales. Esto habilita a que los trabajadores tengan jornadas diarias de hasta doce horas de trabajo que luego son intercambiadas por jornadas diarias más cortas, de manera de que se respete el promedio semestral o anual equivalente a de ocho horas diarias y 48 horas semanales. Si bien estos esquemas admiten flexibilidad en las jornadas, estas son en beneficio y a discreción del empleador. La dirección horaria unilateral de horarios flexibles puede lesionar de manera directa la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores, ya que la variación en la duración de la jornada imposibilita la planificación de actividades por fuera de la misma.

En cambio, una flexibilidad que funcione en beneficio del trabajador es aquella en la que este tiene una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo y una mayor capacidad de decidir la duración de su jornada laboral diaria, semanal y/o anual. Esto implica tanto limitaciones en la discreción horaria del empleador como mayores libertades horarias del trabajador. Esto es, se compensa una mayor discrecionalidad objetiva de la flexibilidad en beneficio de la producción con una mayor soberanía del tiempo en cabeza de quien trabaja.

La flexibilidad en la organización del trabajo, facilitada por la digitalización y las nuevas tecnologías, es una demanda creciente tanto de empleadores como de trabajadores. Si bien esta demanda ha sido traducida en regulaciones y políticas para los primeros, no ha sido tanto el caso de los segundos. Encuestas realizadas a trabajadores en 1998, 2002, 2016, 2010 y 2014 encuentran que la capacidad de decidir libremente sobre la jornada laboral es un factor significativo sobre los niveles de felicidad y bienestar de los encuestados, tanto como gozar de buena salud ([Golden, 2017](#)). Encuestas recientes a trabajadores de plataformas en Argentina encuentran que la principal satisfacción sobre este tipo de trabajo es la organización flexible de horarios y la capacidad de decidir cuándo y, sobre todo, cuánto trabajar, mientras que lo que menos valoran son los riesgos, la falta de seguridad social y de los derechos laborales asociados (Adamini *et al.*, 2025; [Haidar, 2024](#); [Longo y Fernández Massi, 2023](#)).

Para limitar la flexibilidad del empleador y favorecer la flexibilidad del trabajador, sin por ello retornar a esquemas únicos de prestación laboral fija y continua, es necesaria una organización que reconozca que las transformaciones del espacio y del tiempo de trabajo permiten nuevas formas para su aprovechamiento. El reconocimiento de las transformaciones tecnológicas, organizacionales y de subjetividad de los trabajadores no implica necesariamente una transmutación conceptual ni legal sobre la naturaleza de las relaciones laborales. Para pensar nuevas formas de proteger y mejorar los trabajos primero es necesario superar la dicotomía entre la soberanía horaria y la protección social y laboral. Una mayor libertad horaria no tiene por qué suponer la deslaborización de las relaciones de trabajo ni el trabajo asalariado, protegido y en dependencia tiene por qué suponer la total rigidez en esquemas fijos de jornada.

En los últimos años, varios países han promovido reformas en los esquemas de trabajo flexible con el objetivo de balancear sus impactos en favor de la autonomía de los

trabajadores por sobre los beneficios de los empleadores. En este sentido, las reformas han ido en la orientación de otorgar al trabajador mayor libertad para determinar el horario de entrada y salida (por ejemplo a través de bandas horarias) y mayor autonomía y elección de licencias y vacaciones, a través de descansos o vacaciones elegibles ([OIT, 2022](#)).

Casos de soberanía del trabajo en el mundo:

- **Australia, Irlanda y Nueva Zelanda** prohibieron los contratos de hora cero ([Jeyaraj, 2020](#)).
- **España** estableció en la [Ley 3/2012](#) que la empresa puede distribuir de manera irregular a lo largo del año únicamente el 10% de la jornada de trabajo.
- **Europa.** La [Directiva 1.158 Work-Life Balance](#) del año 2019 reconoció a trabajadores responsables por el cuidado de menores de 8 años el derecho a trabajar bajo esquemas flexibles, como como el teletrabajo y el trabajo móvil, tener horarios de entrada flexibles y/o jornadas de trabajo reducidas.
- **Chile.** La [Ley 21.645 de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral](#) otorga a los trabajadores responsables por el cuidado de niños menores a 14 años o menores a 18 años en situación de dependencia, el derecho al uso preferente de vacaciones (a tomarlo durante el periodo de vacaciones escolares) y a modificar transitoriamente los turnos o distribución de jornada y al trabajo híbrido en periodo de vacaciones escolares. Además, reconoce la corresponsabilidad social en materias de conciliación y dispone el deber del empleador de sensibilizar sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por otro lado, la legislación de reducción de la jornada incorporó al Código del Trabajo el derecho a solicitar por bandas horarias, las cuales permiten a trabajadores que tengan a su cuidado niños de hasta 12 años anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de su jornada³.
- **Reino Unido, Australia y Países Bajos** introdujeron el derecho a solicitar un esquema de trabajo flexible para todos los trabajadores ([Thevenon et al., 2016](#)). En Reino Unido, los trabajadores tienen el derecho a solicitar un esquema de *flexitime* en donde es el trabajador quién elige cuándo iniciar y finalizar su jornada dentro de un determinado rango horario acordado con el empleador, quien debe responder a la solicitud bajo un plazo de dos meses y debe justificar con criterios objetivos en caso de rechazarla.
- **Gran Bretaña.** El gobierno [propuso](#) en 2025 una nueva legislación que establece que los trabajadores con contratos de hora cero tengan derecho a un número mínimo de horas semanales garantizadas luego de un periodo de trabajo definido (además del derecho al salario mínimo, vacaciones y límites de la jornada).

³ Para hacer uso de este derecho la persona trabajadora debe realizar una solicitud, entregando un certificado de nacimiento o sentencia que otorgue cuidado al niño. Según la normativa, la regla general es que el empleador no puede negarse a la solicitud salvo que la organización funcione en un horario que no permite modificar la jornada, como en los casos de atención al público o trabajo en turnos.

Derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión funciona como un límite real de la jornada en una era en la cual los tiempos de trabajo, descanso y ocio se pueden superponer por completo en favor del primero y en detrimento de los últimos dos. Mientras que existen reglas y herramientas disciplinarias para garantizar la productividad durante el horario laboral —como controles sobre el uso del celular e Internet en el trabajo o plataformas de monitoreo remoto del trabajo—, en muchos casos no existen normativas que impidan que las obligaciones laborales interfieran con el tiempo destinado al descanso y la vida personal.

En Argentina, la [Ley 27.555 de Teletrabajo](#) sancionada en 2020 introdujo el derecho a la desconexión digital para quienes desempeñan sus tareas de manera remota. Según su artículo 5°, los trabajadores tienen derecho a no ser contactados ni a realizar tareas fuera de su jornada laboral y no pueden ser sancionados por ejercer este derecho. No obstante, la creciente hiperconectividad en el ámbito laboral actual plantea la necesidad de extender esta protección a todos los formatos de trabajo, incluidos los presenciales e híbridos. La desconexión digital, por tanto, no debería limitarse a contextos de trabajo remoto sino que debería abarcar todas las formas de comunicación, como correos electrónicos, llamadas telefónicas, mensajes instantáneos y videollamadas, características tanto de prestaciones presenciales, remotas e híbridas.

Casos de derecho a la desconexión digital en el mundo:

- **España.** La [Ley Orgánica 3 de Protección de Datos personales y Garantía de los Derechos Digitales \(2018\)](#) establece “los trabajadores (...) tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”.
- **Colombia.** La [Ley 2191 de 2022](#), que crea, regula y promueve la desconexión laboral de los trabajadores en las diferentes modalidades de contratación, con el objetivo de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Otros países lo han introducido en legislaciones recientes aunque exclusivamente para el caso del teletrabajo.
- **México.** La [reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2022](#) reconoce el derecho a la desconexión digital en el caso del teletrabajo mientras que en Brasil la [Ley 14.442 de 2022](#) establece la necesidad de respetar los horarios de descanso de los trabajadores en prestaciones remotas del trabajo.

Nuevos descansos

El esquema de tiempo de descanso abarca tanto el régimen de vacaciones como el calendario de días feriados y no laborables. Mientras que las vacaciones constituyen un derecho reconocido a los trabajadores y cuya administración depende de ellos, los feriados y días no laborables son definidos por los gobiernos y/o empleadores. Esta diferencia tiene implicancias relevantes en torno a la soberanía de los trabajadores sobre la gestión de su tiempo de descanso.

La legislación laboral argentina establece un sistema de vacaciones progresivo basado en la antigüedad del trabajador en la misma empresa. Según la [Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744](#), los trabajadores con menos de cinco años de antigüedad tienen derecho a un mínimo de 14 días corridos (o dos semanas) de vacaciones anuales, 21 días corridos para quienes superan los cinco años de antigüedad, 28 días para más de diez años y a 35 días para aquellos con más de veinte años en la misma empresa. Este esquema sitúa a Argentina entre los países sudamericanos con menor cantidad mínima de días de vacaciones anuales en la región y en el mundo.

Como contrapunto, Argentina tiene un número considerable de feriados nacionales, aunque no sensiblemente superior al de otros países en la región. En el país hay 16 feriados nacionales (trasladables e inamovibles)⁴, a los cuales el Gobierno puede agregar “hasta 3 días feriados o días no laborables destinados a promover la actividad turística, que deberán coincidir con los días lunes o viernes” ([Ley 27.399](#)). Esto suele configurar aproximadamente 19 días de descanso anual. A diferencia de los feriados, en el caso de los días no laborables, el empleador tiene la potestad de decidir si el trabajador debe presentarse a trabajar o no. En caso de que sí, el trabajador percibe el salario normal y no extraordinario como sucedería en el caso de un feriado. Asimismo, la determinación de los días no laborales es atribuida exclusivamente al Gobierno, sin la participación de los representantes de las empresas y los trabajadores.

La combinación de un régimen de vacaciones progresivo con descansos cortos con una alta cantidad de feriados y días no laborables refleja una particular configuración general del tiempo de descanso en Argentina. Si bien los feriados contribuyen al descanso de los trabajadores, estos no pueden reemplazar las vacaciones anuales cuya duración y momento pueda ser decidida por el trabajador.

La soberanía del trabajador sobre el tiempo de descanso es un factor importante en la conciliación entre la vida laboral y personal. El esquema de descansos debería reconocer y garantizar el derecho de los trabajadores a administrar su tiempo de descanso y no al Estado (quien decide, por ejemplo, si es feriado o día no laborable) o al empleador (quien decide si otorgar el descanso un día no laborable). En otras palabras, es preferible tener más días de vacaciones a tener días de descanso cuya existencia y administración dependen del Estado o el empleador.

4 La [Ley 27.399](#) establece 12 feriados inamovibles, 4 feriados trasladables y 1 día no laborable.

Además, los trabajadores deberían poder elegir en qué período del año gozar de sus vacaciones. Actualmente, esta decisión pertenece a los empleadores, siempre y cuando este tenga lugar entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Para los trabajadores que tienen niños a su cuidado, por ejemplo, puede resultar preferente gozar de las vacaciones durante el período de vacaciones escolares y no durante octubre, noviembre, marzo o abril, meses de ciclo lectivo obligatorio. El derecho al uso preferente de las vacaciones permite al trabajador solicitar la duración y el momento del año en el cual tomarse las vacaciones. Sin embargo, se admite la imposibilidad de su realización en aquellos casos en donde la naturaleza del trabajo demanda de la presencia del trabajador en un determinado momento. Es entendible que las vacaciones deban ser tomadas por el conjunto de los empleados en el caso del trabajo por equipos o en cierto momento del año que acompañe el comportamiento de la actividad y la demanda en cierto sector en un momento del año —por ejemplo, las temporadas altas o bajas en ciudades turísticas—.

Bajo la existencia de criterios objetivos que impidan el goce del descanso anual en determinado momento esta solicitud podrá ser rechazada. Sin embargo, el derecho a la solicitud otorga una mayor soberanía del trabajador sobre su descanso en términos generales.

TABLA 3

Cantidad de vacaciones anuales y feriados nacionales en América del Sur

País	Vacaciones anuales	Feriados nacionales	Total de días de descanso no condicionados (feriados nacionales + días de vacaciones) ⁵
Perú	30 (corridos)	13	34
Colombia	15 (hábiles)	18	33
Chile	15 (hábiles)	17	32
Brasil	30 (corridos)	8	29
Venezuela	15 (hábiles)	14	29
Ecuador	15 (hábiles)	11	26
Bolivia ¹	15 (hábiles)	11	26
Argentina	14 (corridos) hasta los 5 años	16	26
Uruguay	20 (hábiles)	5	25
Paraguay	12 (corridos)	12	24

Fuente: Fundar, con base en legislaciones nacionales y [Chequeado \(2022\)](#)

⁵ Para comparar el total de feriados y días de vacaciones, los regímenes que presentan días corridos fueron transformados a días hábiles. En este sentido, 30 días corridos son 21 días hábiles y 14 y 12 días corridos son 10 días hábiles.

Recomendaciones de política pública

A continuación se presenta la propuesta de una nueva jornada de trabajo sobre tres ejes concretos: 1) jornada laboral, 2) licencias por nacimiento y 3) flexibilidad horaria, desconexión digital y nuevos descansos. Se presentarán los tres ejes de manera detallada, incluyendo sus parámetros de implementación así como un análisis sobre su nivel de impacto.

1. Propuesta de reducción paulatina, negociada y planificada de la jornada laboral semanal de 48 a 42 horas en cuatro años:

- **Paulatina.** La propuesta otorga cuatro años a las organizaciones para que adecúen las jornadas laborales semanales de 48 horas a 42. La reducción podrá ser paulatina —reduciendo una determinada cantidad de horas cada cierta cantidad de años— o directa. La gradualidad de la reducción dependerá de cada sector. La condición es que, al cabo de los cuatro años de entrada en vigencia la reforma, todas las organizaciones tengan una jornada laboral semanal legal de 42 hs. Además, la reducción también está pautaada sobre las horas suplementarias: se propone la reducción del régimen actual que permite 3 horas suplementarias por día; 30 horas mensuales y 200 horas anuales a 3 horas diarias, 24 mensuales y 160 anuales.
- **Negociada.** La decisión sobre la organización y el ritmo del escalonamiento será determinado por cada sector a través de la negociación colectiva, atendiendo a las demandas y particularidades de cada uno de los sectores. Dentro de los cuatro años que siguen a la entrada en vigencia la reforma, sindicatos y empresarios negociarán por sector el ritmo de reducción que mejor se adecúe a las necesidades de la organización del trabajo así como las formas de organizar la duración de la jornada semanal en la jornada diaria. En ningún caso, esta negociación podrá determinar la reducción del salario, la intensificación del trabajo dentro de la jornada reducida o el aumento del poder de dirección discrecional de los empleadores sobre la distribución de la jornada. Bajo el cumplimiento de ambos parámetros, la jornada laboral de 42 horas puede distribuirse entre un mínimo de 5 días y un máximo de 6 días, en cuyo caso, la jornada diaria deberá ser de 7 horas.
- **Planificada.** La reducción de la jornada laboral sólo puede generar efectos positivos sostenibles si se acompaña de transformaciones profundas en la organización del trabajo y en los modelos de gestión empresarial. La reducción del tiempo de trabajo requiere ser complementada por mejoras en la productividad a través de una gestión más eficiente, inversión en bienes de capital, incorporación de tecnologías adecuadas y fortalecimiento de las habilidades y competencias de los trabajadores. En la ausencia de una planificación organizacional y productiva, la reducción de la jornada podría derivar en efectos contraproducentes sobre la productividad. Entendemos que la obligación de acortar los tiempos de las jornadas

más extendidas debe ser entendido como un incentivo para la mejora en la organización del trabajo, y no al contrario.

¿Cuál es el impacto de la propuesta de reducción de la jornada de trabajo?

El impacto de la reducción de la jornada de trabajo recae fundamentalmente sobre los trabajadores que tienen jornadas extendidas o que están sobreocupados en un mismo empleo. La reducción de la jornada tiene dos efectos posibles sobre los trabajadores que tienen jornadas extendidas. El primer efecto es la reducción de las horas efectivamente trabajadas. Sea por la reducción de la máxima legal y de las horas extras (existe un nuevo límite restrictivo) o porque las horas de la jornada extendida son más caras (horas antes consideradas dentro de la jornada legal que ahora son consideradas extraordinarias), existen incentivos para que las jornadas sean efectivamente reducidas.

El segundo efecto posible es la mejora en los ingresos. En caso de que la jornada requiera mantenerse en el nivel anterior (respetando los nuevos límites considerando las horas suplementarias), esto implica mayores ingresos para el trabajador, ya que las horas antes pagadas normalmente ahora son remuneradas como extraordinarias. La mayoría de las experiencias recientes de reducción de la jornada laboral - países de la OCDE, Brasil y Chile - tuvieron un efecto redistributivo favorable en los salarios de los trabajadores afectados ([Sánchez, 2013](#); [Raposo y Van Ours, 2010](#)). Los resultados concretos pueden ser más horas de descanso o más ingresos, pero en cualquier caso representa un beneficio para el trabajador.

La reducción de la jornada laboral implica una elevación de la calidad del trabajo en general que impacta directa o indirectamente sobre los trabajos actuales pero también futuros. El simple hecho de que el trabajador tenga una mayor soberanía sobre qué hacer con ese tiempo de trabajo liberado es un logro por sí mismo. Si ese tiempo es utilizado para entrenamiento laboral, estudios, ocio, amistades, cuidados o para más trabajos es una decisión que recaerá sobre el trabajador y el tipo de sociedad en la que esté inserto. En un contexto de bajos ingresos y tareas de cuidado individualizadas y feminizadas, la liberación de ese tiempo probablemente derivará en más trabajo. En un contexto de altos ingresos e [infraestructuras de cuidado](#) accesibles probablemente existan las condiciones para que el trabajador pueda conseguir un mayor descanso o que continúe sus estudios, lo que significa asimismo una mayor productividad y desarrollo para la economía.

Para determinar el universo de trabajadores alcanzados por la reforma resulta fundamental diferenciar entre la jornada legal de 8 horas vigente desde 1929 y la jornada efectivamente trabajada que, en el último siglo, se ha reducido notablemente a la par del cambio tecnológico, productivo, cultural y de la organización del trabajo. Dada esta brecha creciente, la reducción del límite de jornada no afecta a toda la masa ocupada sino a una porción sustancialmente menor y por ese motivo, alcanzable. No se trata de que todos trabajen menos, sino sólo una parte, y para que además, lo hagan mejor.

El 66% de los asalariados registrados en Argentina ya tienen jornadas de 42 horas o menos, por lo que el impacto de la reducción recaería de manera inicial sobre el 12% que tienen jornadas más extensas que 48 horas semanales y, al final del proceso de reducción, potencialmente sobre el 22% restante que actualmente trabajan más de 42 horas y menos de 48. En otras palabras, la propuesta de reducción de la jornada afectaría potencialmente a un tercio de los asalariados registrados. El impacto es aún menor si se considera la población total de ocupados, en donde el porcentaje de trabajadores alcanzados baja al 17%.

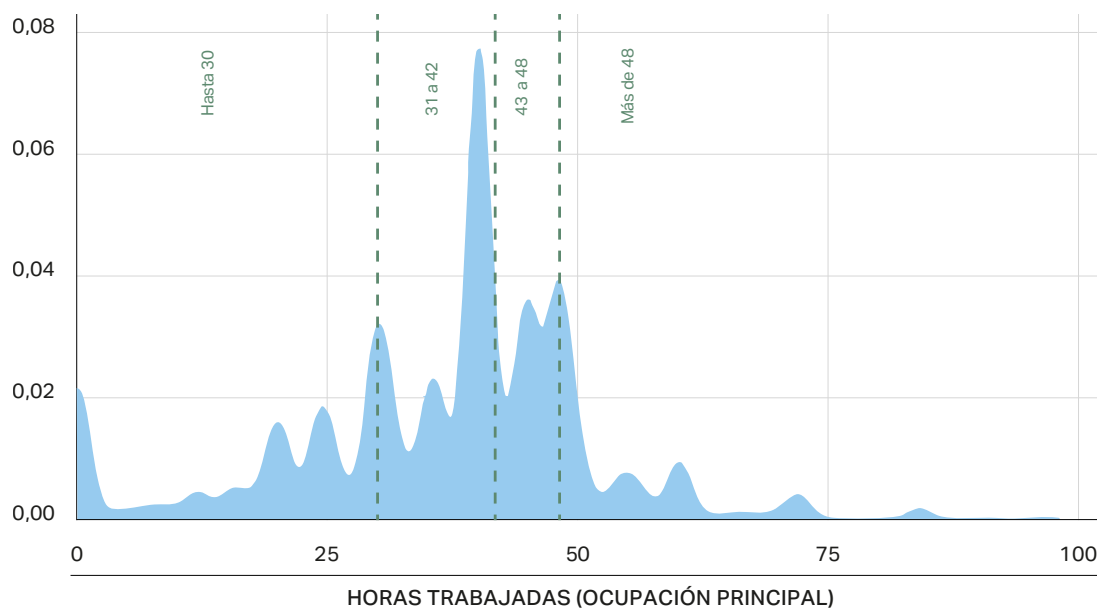
TABLA 4
Distribución de la jornada laboral semanal según horas trabajadas entre asalariados registrados (2024)

Jornada semanal	Porcentaje de asalariados registrados que tienen una jornada semanal de...	Porcentaje acumulado de asalariados registrados que tienen una jornada semanal de...
Hasta 30 horas	32%	32%
Hasta 42 horas	34%	66%
Hasta 48 horas	22%	88%
Más de 48 horas	12%	100%

Nota: elaborado sobre el promedio de los cuatro trimestres de 2024

Fuente: Fundar, con base en EPH (2024)



GRÁFICO 4**Distribución de horas trabajadas en ocupación principal
(asalariados registrados, 2024)**

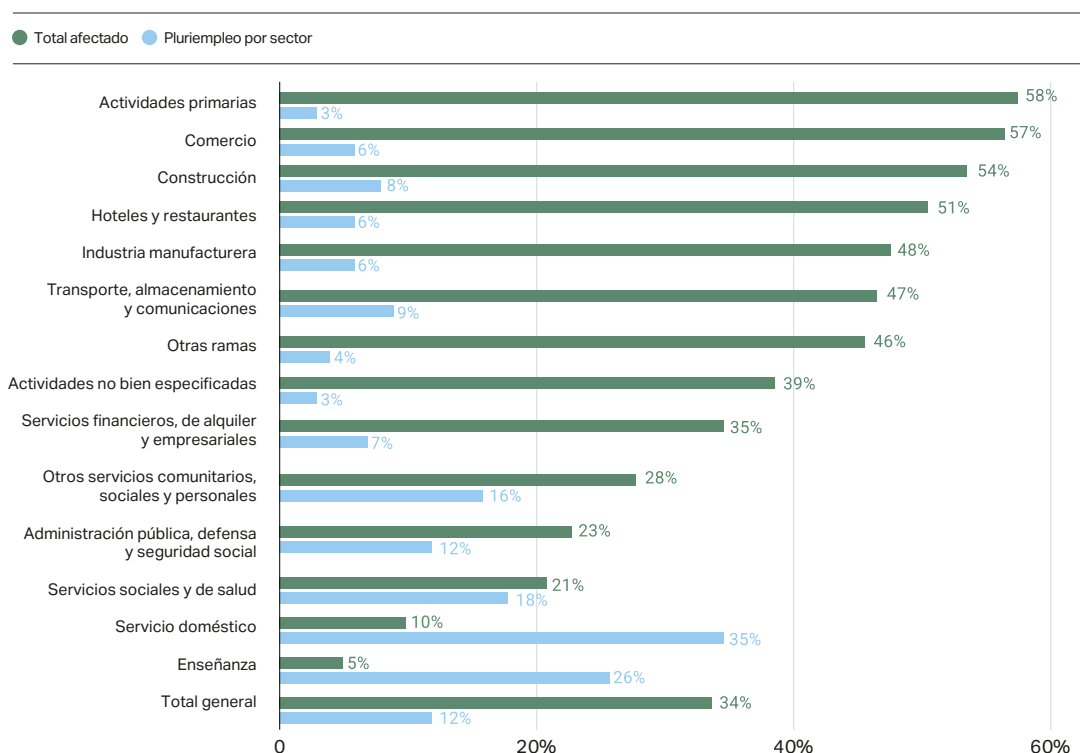
Nota: elaborado sobre el promedio de los cuatro trimestres de 2024

Fuente: Fundar, con base en EPH (2024)

Si bien el promedio de horas trabajadas en Argentina es de 37 horas y la proporción de asalariados registrados que tienen jornadas de más de 42 horas es el 34%, la distribución de las jornadas es notablemente heterogénea según la actividad y la categoría ocupacional de cada trabajador. En varios sectores, la reducción de la jornada alcanzaría potencialmente a la mitad o más de los asalariados registrados. Es el caso de las actividades primarias (agricultura, ganadería, pesca, minería y extracción de recursos), comercio, construcción y hoteles y restaurantes.

Por el contrario, en sectores como enseñanza, servicio doméstico o servicios de salud, la reducción afectaría potencialmente al 20% de los asalariados registrados. En estos sectores el impacto de la reducción de la jornada se encuentra limitado porque tienen una menor proporción de jornadas extensas en la ocupación principal —servicios sociales y de salud (21%), servicio doméstico (10%) y enseñanza (5%)— y los mayores los niveles de pluriempleo —servicios sociales y de salud (18%), servicio doméstico (35%) y enseñanza (26%)—.

El impacto potencial de la reducción de la jornada laboral es mayor en los sectores con jornadas más extensas pero, también, allí en donde estas jornadas extensas suceden exclusivamente en la ocupación principal; donde la variación de la actividad sectorial y la búsqueda de mayores ingresos pasa por la variable de la cantidad de horas (“si quiero aumentar mis ingresos, tomo horas extra”) que de la cantidad de empleos (“si quiero aumentar mis ingresos, busco otro empleo”).

GRÁFICO 5**Porcentaje de asalariados registrados con jornadas más extensas que 42 horas y porcentaje de pluriempleo por sector (2024)**

Nota: elaborado sobre el promedio de los cuatro trimestres de 2024

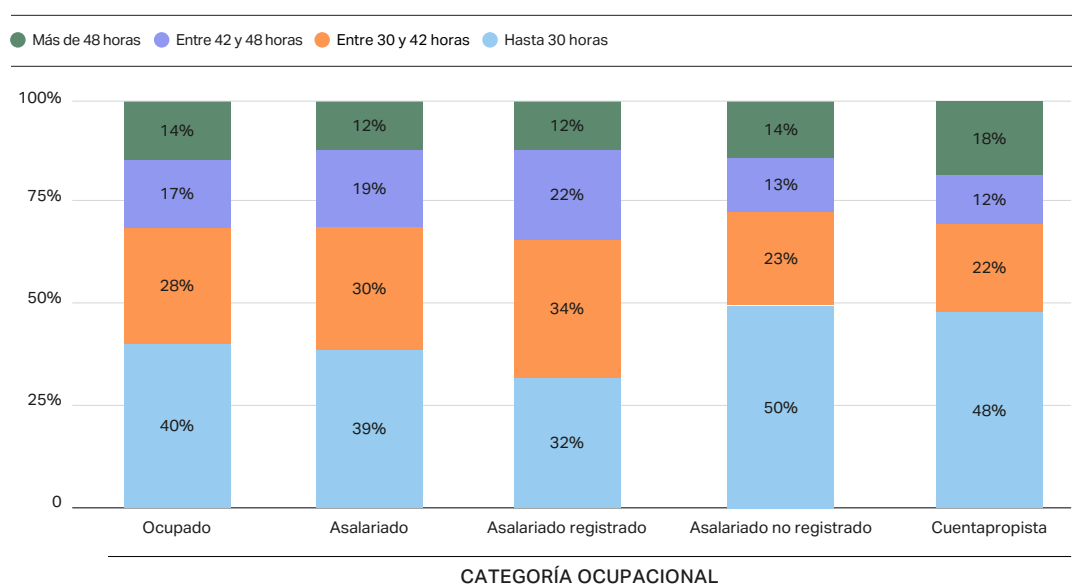
Fuente: Fundar, con base en EPH (2024)

Las jornadas presentan una variación sensible entre categorías ocupacionales. En el segmento de cuentapropistas y asalariados no registrados, las jornadas semanales cortas de hasta 30 horas representan la mitad del total. Estas jornadas cortas se explican principalmente por la incidencia de la subocupación. En este mismo segmento, las jornadas de más de 42 horas representan el 30% entre cuentapropistas y 27% entre asalariados no registrados. Este segmento del empleo no se verían afectados de manera directa por una reducción de la jornada legal, aunque los asalariados no registrados podrían tener un impacto indirecto.

El segmento de asalariados registrados concentra el mayor porcentaje de jornadas extensas de más de 42 horas (34%). Este dato es central para la discusión sobre políticas laborales en el contexto de creciente fragmentación del mundo del trabajo: muestra que, incluso en escenarios de creciente deslaboralización, precarización o plataformización de las relaciones de trabajo, las reformas orientadas a los asalariados registrados o insiders del mercado laboral siguen siendo un vector sustancial de mejora en las condiciones de trabajo.

GRÁFICO 6

Jornada laboral según categoría ocupacional



Nota: elaborado sobre el promedio de los cuatro trimestres de 2024

Fuente: Fundar, con base en EPH (2024)

¿Dónde no impacta la reducción de la jornada de trabajo?

La discusión sobre la reducción de la jornada laboral genera defensores y detractores, muchas veces por motivos que exceden su verdadero alcance. Para orientar el debate público, resulta fundamental precisar cuáles son las dimensiones en los que esta propuesta no tiene impactos y que problemas no puede abordar.

En primer lugar, la propuesta no soluciona la desocupación ni genera empleo. A pesar de que varias propuestas de reducción de la jornada han sido presentadas bajo el objetivo de distribuir mejor los puestos de trabajo entre la población económicamente activa, no existe evidencia empírica contundente que sustente esta hipótesis. Las reformas de la jornada han tenido efectos nulos o insignificantes sobre los niveles de empleo a nivel global. Así lo indican estudios como los de [Börsch-Supan \(2002\)](#) para el caso de Alemania; [Chemin y Wasmer \(2009\)](#) para el caso de Francia; [Yu y Peetz \(2018\)](#) para el caso de Australia; [Kapteyn, Kalwij y Zaidi \(2004\)](#) para el caso de la OCDE y [Estevão y Sá \(2008\)](#) para el caso de Europa. La literatura indica que, en contextos de protección laboral, las empresas tienden a compensar la reducción de la jornada de trabajo con más horas extraordinarias más que con nuevos puestos de trabajo ([Abraham y Houseman, 1994](#)). Este patrón se ha verificado, también, en la evolución de las horas trabajadas en el último trimestre de 2024 en Argentina. La recuperación de la actividad

económica en la segunda parte del año no tuvo su correlato en el nivel del empleo del empleo formal y esto estuvo influenciado, entre otros factores, por el aumento de horas extras de las plantillas existentes (se realizaron un 5% más de horas extras en el cuarto trimestre de 2024 en relación al mismo trimestre de 2023) ([CETyS, 2025](#)).

En segundo lugar, la reducción de la jornada no tiene impactos negativos sobre la tasa de actividad. Algunas voces críticas de la reducción de la jornada objetan que tendría un impacto negativo sobre la actividad bajo el supuesto de que todos los sectores y empresas se verían afectadas por la misma. Este temor resulta infundado dados los términos de nuestra propuesta. Como se demostró, tan sólo un 17% de los ocupados (asalariados registrados con jornadas mayores a 42 horas) sería efectivamente alcanzado por la reducción.

En tercer lugar, la reforma no soluciona la mala distribución del trabajo (subocupación y pluriempleo). Si bien ataca de manera directa la sobreocupación horaria, no tiene impacto sobre la subocupación ni sobre el pluriempleo, problemáticas asociadas a las jornadas cortas y a los bajos ingresos. La subocupación es un fenómeno que ocurre entre trabajadores con jornadas de menos de 35 horas que quieren trabajar más horas que las actuales, pero que no logran hacerlo, mientras que el pluriempleo ocurre entre trabajadores que tienen dos o más ocupaciones, fenómeno que se explica principalmente por motivos de insuficiencia de ingresos ([Averett, 2010](#); [Dickey et al., 2010](#)). La mayor parte del pluriempleo en Argentina sucede entre ocupados con jornadas laborales cortas. En 2024 el 12% de los ocupados en Argentina tuvo más de una ocupación. Entre estos, el 96% de las personas pluriempleadas tuvo jornadas cortas de hasta 35 horas.

2. Propuesta de ampliación de licencias por nacimiento

- **Aumentar la licencia por paternidad** de 2 días corridos a 2 semanas (14 días corridos).
- **Aumentar la licencia por maternidad** de 12,8 semanas (90 días corridos) a 14 semanas (98 días corridos).
- **Introducir la licencia parental por nacimiento** de 12 semanas (84 días corridos) la cual será distribuida entre la pareja según preferencia de la misma a partir del final de la licencia por paternidad o por maternidad. Esta licencia es gozable por el asalariado o asalariada en el sector público o privado. Priorizando la administración del trabajador sobre la licencia, se podrá hacer uso de la misma bajo los siguientes tres criterios:
 - **Transferibilidad: 4 de las 12 semanas son intransferibles entre la pareja.** Es decir, una parte de la pareja podrá gozar como máximo 8 semanas de la licencia parental. En caso de que una parte decida no hacer uso de la licencia, esta no podrá ser transferida en su totalidad a la otra parte.

- **Administración flexible:**
 - * **Licencia discontinua.** Las doce semanas pueden ser tomadas de manera **continua o discontinua**, es decir, alternando semanas de trabajo y semanas de licencia. Por ejemplo, el trabajador puede optar por tomarse las primeras dos semanas continuas y el resto de manera discontinua, alternando durante cuatro semanas una semana de trabajo y una semana de licencia.
 - * **Licencia parcial.** Las doce semanas pueden ser tomadas de manera **completa o parcial**. Las semanas trabajadas en part-time gozan de la licencia en un 50%, lo que habilita a su extensión en el tiempo. Por ejemplo, si un trabajador toma de manera completa 2 semanas y opta por tomar el resto de su licencia de manera part-time, le corresponden 2 semanas completas y 8 semanas a part-time. Si toma 4 semanas completas y el resto part-time, le corresponden 4 semanas de licencia completa y 4 semanas de licencia part-time. En el caso del trabajo part-time, corresponde al empleador el pago del 50% del salario y al Estado el otro 50%.
- **Negociación:** el trabajador tiene derecho a solicitar el esquema de licencia parental bajo los criterios anteriores hasta 45 días previos al nacimiento. Esta solicitud deberá ser aceptada o rechazada por el empleador, quien deberá justificar con criterios objetivos en caso de rechazarla. El esquema negociado podrá ser modificado durante los 6 meses posteriores al nacimiento, y de igual manera el empleador deberá aceptar o rechazar la solicitud de manera justificada con criterios objetivos.

¿Cuál es el impacto de la ampliación de licencias por nacimiento?

Esta propuesta impacta tanto en las condiciones y la calidad del trabajo como en los cuidados. En primer lugar, la ampliación de la licencia por maternidad puede promover la continuidad en el empleo para aquellas mujeres que, con la extensión de licencia actual, dejan sus trabajos para abocarse por completo a las tareas de cuidado. Un estudio de la [OPC de Argentina \(2021\)](#) encontró que las mujeres con hijos tienen una probabilidad 11,5 puntos porcentuales menor de insertarse en la fuerza laboral remunerada en comparación con las mujeres sin hijos y que, además, perciben salarios un 12% más bajos.

En segundo lugar, la ampliación de la licencia por paternidad y la posibilidad de tomarla de manera continua o discontinua fomenta una distribución más equitativa y flexible del reparto de tareas de cuidado. En este sentido, y en vista de la tendencia hacia la ampliación igualitaria de las licencias por nacimiento entre padres y madres, la propuesta prioriza criterios de igualdad entre géneros en la administración de la licencia por los trabajadores.

Al igual que sucede con la reducción de la jornada, la licencia por nacimiento ampliada es una política a la que ya acceden trabajadores asalariados registrados de varios sectores (sea por política de empresa o por convenio colectivo). En otros casos en los que no se goza de dicha extensión es recurrente que las madres hagan uso de la situación de excedencia. Esta opción habilita a la trabajadora a postergar la reincorporación al trabajo para continuar tareas de cuidado sin goce de sueldo por períodos entre 3 a 6 meses.

Sea por política de empresa, mediante el diálogo social o mediante la situación de excedencia, la ampliación aquí propuesta sucede de hecho en la actualidad. La ampliación legal de la licencia permite que todos los asalariados puedan gozar de este derecho en las mismas condiciones laborales y salariales sin importar su sector o empleador.

Actualmente Argentina se encuentra sensiblemente por debajo del gasto público promedio para licencias de maternidad, paternidad y parentales en la región. Mientras que en Chile es del 0.28% del PIB, en Uruguay es el 0.15% y en el promedio de América Latina es del 0.06%, en Argentina es el 0.04% ([IPC-IG y UNICEF, 2020](#)).

El costo fiscal de esta propuesta se encuentra por debajo de otras propuestas ya realizadas con extensiones y alcances más amplios. Por ejemplo, [CIPPEC \(2023\)](#) estima que su propuesta de 126 días de licencia tanto para personas gestantes y no gestantes cubiertas por la LCT (Ley de Contrato de Trabajo), SPN (Sector Público Nacional), monotributistas, autónomos, informales, inactivos y desocupados tendría un impacto del 0.26% del PIB. Al mismo tiempo, en 2023 la Oficina de Presupuesto estimó que la ampliación de la licencia parental de la persona gestante de 90 a 126 días tendría un costo de 0,018% del PIB y que la ampliación de 2 a 45 días para personas no gestantes representaría un gasto del 0,022% del PIB. Las licencias parentales por adopción representan menos del 0,0003% del PIB ([OPC, 2023](#)). Estas estimaciones dotan a la actual propuesta de responsabilidad fiscal: si bien la ampliación de la licencia necesariamente implica un mayor gasto de seguridad social por parte del Estado, el impacto potencial continuaría siendo moderado en relación a estimaciones globales o de países como Uruguay o Chile.

3. Propuesta de políticas para una mayor soberanía del tiempo de trabajo

1. Introducir el **derecho a solicitar bandas horarias de entrada y salida de la jornada laboral**. Este derecho podrá ser ejercido por quienes tienen a su cuidado a niños o niñas menores de 12 años. La solicitud implica la posibilidad de solicitar por una única vez, de manera temporal o de manera permanente durante un período determinado, la posibilidad de anticipar o retrasar la jornada laboral diaria una hora antes o una hora después del horario pactado. Esta solicitud deberá ser aceptada o rechazada por el empleador, quien deberá justificar con criterios objetivos en caso de rechazarla.

2. Introducir el **derecho a solicitar la interrupción de la jornada de trabajo por motivos de fuerza mayor**. Este derecho podrá ser ejercido por quienes tienen a su cuidado a niños o niñas menores de 12 años. Esta solicitud implica la interrupción temporal o permanente durante una determinada jornada por parte del trabajador por motivos de fuerza mayor relacionados al cuidado de miembros del grupo familiar en la misma jornada. Esta solicitud deberá ser aceptada o rechazada por el empleador, quien deberá justificar con criterios objetivos en caso de rechazarla.
3. Introducir el **derecho a solicitar un esquema combinado de trabajo híbrido** (presencial y teletrabajo). Esta solicitud podrá ser ejercida por todos los trabajadores y deberá ser aceptada o rechazada por el empleador, quien deberá justificar con criterios objetivos en caso de rechazarla.
4. Introducir la **garantía de horas mínimas en contratos de trabajo por pedido o pieza**. En todos los contratos en los que se admita el pago por tarea, por proyecto o por pieza se debe contemplar, además del límite legal de horas, la garantía de horas mínimas que equivalga a una base de remuneración.
5. Garantizar **límites al uso abusivo del banco de horas**. En aquellos sectores en donde se hayan introducido bancos de horas en el convenio colectivo, debe incluirse el criterio de la organización preferente del banco de horas en beneficio del trabajador. Es decir, el trabajador tiene el derecho a distribuir el banco de horas (no la jornada ordinaria) bajo su propia organización. El empleador deberá distribuir el banco de horas de manera negociada según la organización preferente del trabajador y deberá justificar con criterios objetivos en caso de rechazarla.
6. Introducir el **derecho a la desconexión digital**. Todos los trabajadores tienen el derecho a no ser contactados ni a realizar tareas fuera de su jornada laboral, sea esta realizada de manera presencial, remota o híbrida, y no pueden ser sancionados por ejercer este derecho.
7. **Ampliar la licencia anual ordinaria** (vacaciones) a 15 días hábiles (3 semanas) para los trabajadores con una antigüedad menor a 5 años, 20 días hábiles (4 semanas) para trabajadores con una antigüedad entre 5 y 20 años y 25 días hábiles para trabajadores con una antigüedad mayor a 20 años.
8. **Incorporar el derecho al uso preferente de las vacaciones** (o vacaciones elegibles). El trabajador tiene el derecho a solicitar la duración y el momento del año en el cual tomarse las vacaciones, y el empleador deberá aceptar o rechazar dicha solicitud, debiendo justificar con criterios objetivos en caso de rechazarla.

Bibliografía

- 4 Day Week Global (2024a). [Brasil. Piloto da semana de 4 dias no Brasil](#). Relatório do Resultado Final do Piloto.
- 4 Day Week Global (2024b). [The 4 Day Week in Germany: A Glimpse into the Engine Room](#). Mid-Trial Report. 4 Day Week Pilot Study Germany.
- Abraham K.G. y Houseman S.N.(1994). [Does Employment Protection Inhibit Labour Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium](#). In Blank R.M. (ed.) *Social Protection versus Economic Flexibility: Is there a trade-off?*. The University of Chicago Press, (1994)
- Adamini, M.; Arias, C.; Borrastero, C.; Longo, J.; Monje, D. y Yansen, G. (editoras) (2025). Radiografía del trabajo mediado por plataformas en Argentina. Un estudio empírico en distintos sectores de actividad. Editorial UNC. En prensa.
- Averett, S. L. (2001). [Moonlighting: Multiple motives and gender differences](#). Applied Economics, 33(11), 1391-1410.
- Banco Mundial, ONU Mujeres, Udelar (2022). [Compartiendo los cuidados entre padres y madres: uso del subsidio de medio horario en Uruguay](#).
- Busso, M. y Pérez, P. (2024). [Entre la inactividad y el pluriempleo: la participación de las juventudes en el mundo del trabajo en la Argentina poscovid](#). Cuestiones de Sociología, núm. 30, e175, agosto 2024 - enero 2025, ISSN 2346-890.
- CETyD (2025). ¿Están creciendo los salarios con las paritarias pisadas?. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/1pbJrElpVTsGJlZEew0x7OegSopEZ55z/view>
- Chemin, M. y E. Wasmer (2009), "[Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France](#)", Journal of Labor Economics, Vol. 27/4, pp. 487-524, <https://doi.org/10.1086/605426>.
- Chequeado (2022). [Vacaciones y feriados: ¿qué posición tiene la Argentina en Sudamérica?](#).
- CIPPEC (2023). Tiempo para cuidar: hacia un esquema de licencias universal e igualitario. <https://www.cippec.org/textual/hacia-un-esquema-de-licencias-universal-e-igualitario/>
- Cuello, H. (2023). [Assessing the validity of four-day week pilots](#). European Commission, Seville, 2023, JRC133008.
- Charlie Giattino y Esteban Ortiz-Ospina (2020). "[Are we working more than ever?](#)" Published online at OurWorldInData.org. Retrieved from: <https://ourworldindata.org/working-more-than-ever>

- Dickey, H., Watson, V., & Zangelidis, A. (2011). [Is it all about money? An examination of the motives behind moonlighting](#). Applied Economics, 43(26), 3767-3774. <https://doi.org/10.1080/00036841003724403>
- Drucker, P.F. (2015). [The New Productivity Challenge](#), in Quality in Higher Education. Routledge, 1st Edition.
- Estevão, M. M., & Sá, F. (2006). [Are the French happy with the 35-hours workweek?](#) [Preliminary version].
- Estevão, M., & Sá, F. (2008). The 35-hour workweek in France: Straightjacket or welfare improvement? Economic Policy, 23(55), 417–463. doi:10.1111/j.1468-0327.2008.00204.x
- Fagan, C., Lyonette, C., & Smith, M. (2012). [The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence](#). International Labour Office. <https://doi.org/10.18356/9789221264293>
- Farina, E., Green, C. P., & McVicar, D. (2020). [Is precarious employment bad for worker health? The case of zero hours contracts in the UK](#) (IZA Discussion Paper No. 13116). Institute of Labor Economics (IZA).
- Fernández Massi, M.; Pérez, P. (2024). [Crecimiento del empleo y caída de los salarios en la Argentina: ¿Coyuntura post-covid o expresión de viejos problemas estructurales?](#). Semestre económico 27(63), 1-27.
- Golden, L., y Figart, D. (2000). Doing something about long hours. Challenge, 43, 15–37.
- Golden, L. (2017). [Happiness is Flextime](#). Springer Science+Business Media Dordrecht and The International Society for Quality-of-Life Studies (ISQOLS).
- Hayden, A. (2006). [France's 35-hour week: Attack on business? Win-win reform? Or betrayal of disadvantaged workers?](#) Politics & Society, 34(4). <https://doi.org/10.1177/0032329206293645>
- Henderson, M. (2017). [Being on a zero-hours contract is bad for your health](#). ETUI.
- International Labour Organization. (2022). [Working time and work-life balance around the world](#). International Labour Office.
- IPC-IG y UNICEF (2020). [Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna](#). Brasilia y Ciudad de Panamá: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia — Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Jahal, T.J. y Bardoel, E.A. (2023). [Could the 4-day week work? A scoping review](#). Asia Pacific Journal of Human Resources. Volume 62, Issue 1.

- Jeyaraj, P. (2020). [UK Lags behind Australia in security for zero hours contract workers](#). Zero Hours Justice.
- Junta de Seguridad en el Transporte (2021). [Condiciones y medio ambiente de trabajo en conductores de transporte automotor de pasajeros de larga distancia Servicios regulares de jurisdicción nacional](#).
- Kapteyn, A., A. Kalwij y A. Zaidi (2004), “[The myth of worksharing](#)”, Labour Economics, Vol. 11/3, pp. 293-313, <https://doi.org/10.1016/J.LABECO.2003.08.001>
- Kern, V. y Lecerf, M. (2025). [Maternity and Paternity Leave in the EU](#). European Parliament.
- Keynes, J.M. (1930). “[Economic Possibilities for our Grandchildren](#)” in Essays in
- Persuasion (New York: Harcourt Brace, 1932), 358-373.
- Lewis, K. et al. (2023). [The results are in: the UKs four day week pilot](#).
- Longo, J.; Busso, M.; Fernández Massi, M. (2023). [Trabajar en Plataformas en Argentina: usos y valoraciones de esta nueva modalidad de trabajo](#). *Trabajo y sociedad*, 24(41), 281-297.
- OPC (2021). [IMPACTO DE LA MATERNIDAD SOBRE EL SALARIO Y PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES - IMPLICANCIAS EN EL RÉGIMEN DE PREVISIÓN SOCIAL ARGENTINO](#). Oficina de Presupuesto del Congreso.
- OPC (2023). [Impacto fiscal del proyecto preliminar de dictamen de licencias parentales igualitarias](#). Oficina de Presupuesto del Congreso.
- Pailhé, A., Solaz, A., y Souletie, A. (2014). [The effects of the French 35-hour workweek regulation on intra-household time allocation](#).
- Pastrana, F. (2025). 1. [Las horas trabajadas venían aumentando fuerte en 2024. https://x.com/matiasmaito/status/1913230149870322031. De hecho, aumentaron tanto que están en el nivel más alto de la serie](#). X.
- Pencavel, J. (2014). [The Productivity of Working Hours](#), The Economic Journal, Volume 125, Issue 589, 1 December 2015, Pages 2052–2076, <https://doi.org/10.1111/ecoj.12166>
- Piketty, T. (2014). [Capital in the Twenty-First Century](#). Harvard University Press. Disponible en <https://www.hup.harvard.edu/books/9780674430006>
- Raposo, P. y J. van Ours (2010), “[How working time reduction affects jobs and wages](#)”, Economics Letters, Vol. 106/1, pp. 61-63.
- Rifkin, J. (1995), *The End of Work*, New York, J. B. Putnam.

- Sánchez, R. (2013), "[Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile](#)", Labour Economics, Vol. 20, pp. 24-37.
- Schteingart, D. (2024). Productividad. Disponible en <https://argen-data.fund.ar/notas/productividad/>
- Syverson, C. (2011). [What Determines Productivity?](#) Journal of Economic Literature, 49(2), 326–365. doi:10.1257/jel.49.2.326
- Spurgeon A, Harrington JM, Cooper CL. (1997). [Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position](#). Occupational and Environmental Medicine 1997;54:367-375.
- SRT (2023). [Trabajo nocturno y a turnos](#). Documento técnico, Superintendencia de Riesgos del trabajo.
- Vegso S, Cantley L, Slade M, Taiwo O, Sircar K, Rabinowitz P, Fiellin M, Russi MB, Cullen MR. [Extended work hours and risk of acute occupational injury: A case-crossover study of workers in manufacturing](#). Am J Ind Med. 2007 Aug;50(8):597-603. doi: 10.1002/ajim.20486
- Wilson N. y McDaid S. (2022). [Zero Hours Contracts and Mental Health: What the evidence tells us](#). Glasgow: The Mental Health Foundation.
- Yu, S. y D. Peetz (2018), "[Non-Standard Time Wage Premiums and Employment Effects: Evidence from an Australian Natural Experiment](#)", British Journal of Industrial Relations, Vol. 57/1, pp. 33-61.

Acerca del equipo autoral

Sebastián Etchemendy

Investigador principal de Trabajo e ingresos de Fundar

Profesor Titular en el Departamento de Ciencia Política y Estudios Internacionales de la Universidad Torcuato Di Tella, con tenure desde 2011. Es Licenciado en Ciencia Política por la Universidad de Buenos Aires. Se doctoró en el Departamento de Ciencia Política de la Universidad de California, Berkeley. Se especializa en la economía política comparada de América Latina y Europa Occidental. Su foco principal es en los determinantes y consecuencias políticas de los procesos de liberalización e internacionalización económica, con especial atención al estudio de los actores empresariales, sindicales y el mercado de trabajo. Fue becario Fulbright, Profesor Visitante en el Departamento de Ciencia Política de la Universidad de Stanford en 2007, y en 2022 obtuvo el Robert F. Kennedy Visiting Professorship de la Universidad de Harvard. Entre 2012 y 2015 fue asesor y luego Subsecretario de Política Laboral en el Ministerio de Trabajo. Publicó Modelos de Liberalización Económica (Cambridge University Press 2011/Eudeba 2015).

Juan Manuel Ottaviano

Investigador de Trabajo e ingresos de Fundar

Abogado laboralista por la Universidad de Buenos Aires y asesor sindical especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Es investigador del Centro de Estudios sobre el Trabajo y el Desarrollo de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín. Fue asesor del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Se desempeña como abogado y consultor en relaciones laborales en Tomada & Asociados.

Joan Manuel Vezzato

Analista de Trabajo e ingresos de Fundar

Politólogo por la Universidad de Buenos Aires y maestrando en Sociología Económica por la IDAES/UNSAM. También es docente en la Licenciatura en Comercio Internacional de la Universidad Nacional de La Matanza. Antes de llegar a Fundar trabajó como analista de políticas industriales en la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo y como asesor parlamentario especializado en presupuesto y desarrollo productivo en la Legislatura Porteña.

Macarena Santolaria

Analista de Trabajo e ingresos de Fundar

Licenciada en Ciencia Política y Gobierno con campo menor en Periodismo y Comunicación por la Universidad Torcuato Di Tella. Es docente en la misma universidad. Cuenta con experiencia profesional en el sector privado como consultora de riesgo político, en el sector público como asesora en la Secretaría de Asuntos Estratégicos de Presidencia de la Nación y en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y en organismos internacionales como consultora en proyectos para el BID y la CAF.

Federico Pastrana

Investigador asociado de Trabajo e ingresos de Fundar

Federico Pastrana es licenciado en Economía por la Universidad de Buenos Aires, profesor de macroeconomía y asesor económico en temáticas macrofinancieras y laborales. Es profesor adjunto de Dinero, Crédito y Bancos en la Universidad Nacional de Avellaneda y de Tópicos de Macrofinanzas en la Universidad Nacional de San Martín. Su campo de trabajo son las temáticas macroeconómicas y su vínculo con la dinámica del mercado de trabajo así como los factores financieros asociados. Se especializa en el estudio de las dinámicas de precios y salarios, la negociación colectiva y la política comparada, así como el análisis del crédito productivo.

Equipo de Fundar

Dirección ejecutiva: Martín Reydó

Dirección de proyectos: Lucía Álvarez

Coordinación editorial: Gonzalo Fernández Rozas

Revisión institucional: Marcelo Mangini

Corrección: Gonzalo Fernández Rozas

Diseño: Micaela Nanni

Nueva jornada de trabajo / Sebastián Etchemendy ... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Fundar , 2025.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-631-6610-52-2

1. Legislación del Trabajo. 2. Inclusión Laboral. 3. Desigualdad. I. Etchemendy, Sebastián
CDD 344.012

ISBN 978-631-6610-52-2



