

Regulación laboral y productividad: lecciones de la experiencia internacional

En el contexto actual de debate en torno a la reforma laboral en la República Argentina, resulta pertinente y necesario realizar un análisis riguroso que permita evaluar, con base empírica y comparativa, cuáles son los factores que efectivamente inciden en el desempeño productivo de las economías. Las modificaciones propuestas en el marco normativo laboral —particularmente en materia de indemnizaciones, flexibilización contractual, cargas sociales y organización del tiempo de trabajo— han sido presentadas como instrumentos orientados a dinamizar el empleo formal y mejorar la eficiencia económica. Sin embargo, la relación entre regulación laboral y productividad no es lineal ni automática, y requiere un examen más profundo.

En este sentido, el análisis comparado internacional constituye una herramienta metodológica especialmente valiosa. Observar el desempeño de los países con mayor productividad por hora trabajada —según indicadores internacionales como el PIB por hora (PPP)— permite identificar patrones institucionales y estructurales que trascienden el mero nivel de rigidez normativa. Complementariamente, el uso de indicadores como el Employment Protection Legislation Index (EPL) (Índice de Legislación de Protección del Empleo) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) posibilita cuantificar el grado de protección legal del empleo y comparar, de manera sistemática, distintos modelos laborales.

La comparación entre países altamente productivos —como Irlanda, Luxemburgo, Noruega, Estados Unidos, Alemania o Dinamarca— y economías con menor productividad relativa permite evaluar si existe una correlación consistente entre mayor rigidez laboral y mayor rendimiento económico. Asimismo, contribuye a discernir si variables tales como el capital humano, la estructura sectorial, la inversión en tecnología, la formalización del empleo y la calidad institucional tienen un peso explicativo más significativo que el nivel formal de protección frente al despido o la extensión de la jornada laboral.

En consecuencia, el presente informe se propone analizar comparativamente los niveles de productividad y los marcos regulatorios laborales de un conjunto de economías de alto desempeño, incorporando a Argentina dentro de dicho marco analítico. El objetivo es aportar elementos objetivos que permitan comprender cuáles son las variables estructurales que realmente impactan en la productividad de las economías modernas, evitando interpretaciones simplificadas que asocien de

manera directa —y no necesariamente fundamentada— mayor flexibilización normativa con mayor crecimiento productivo.

Caso Irlanda

Irlanda constituye un caso particularmente relevante para el análisis comparado entre regulación laboral y productividad. En la actualidad, el país se ubica en el primer lugar a nivel mundial en términos de productividad laboral medida como Producto Interno Bruto (PIB) por hora trabajada en paridad de poder adquisitivo (PPP)¹. Este indicador refleja el valor agregado generado por cada hora de trabajo y permite comparaciones internacionales más precisas que el PIB total o el PIB per cápita, ya que se concentra en la eficiencia con la que se utiliza el factor trabajo. El hecho de que Irlanda encabece este ranking la convierte en un caso especialmente significativo para evaluar la relación entre marco normativo laboral y desempeño económico.

Lo relevante del caso irlandés es que este liderazgo productivo no se corresponde con un régimen laboral extremadamente flexible ni con un esquema de desprotección del trabajador. Irlanda presenta un marco normativo alineado con los estándares europeos y se ubica, según el EPL de la OCDE, en un nivel de protección bajo-moderado dentro de la escala de 0 a 6. Esto implica que el país no se encuentra entre los sistemas más rígidos, pero tampoco entre los más desregulados.²

En materia de jornada laboral, Irlanda aplica el marco de la Directiva Europea de Tiempo de Trabajo. El límite máximo es de 48 horas semanales en promedio, calculado sobre un período de referencia determinado. La legislación también garantiza un descanso mínimo diario de once horas consecutivas, un descanso semanal mínimo de veinticuatro horas y pausas obligatorias durante jornadas prolongadas. En cuanto a vacaciones, los trabajadores tienen derecho a un mínimo de cuatro semanas anuales pagas, además de feriados públicos remunerados. Estos estándares son comparables a los de otras economías avanzadas europeas y no reflejan un esquema de jornadas excepcionalmente extensas ni una reducción sustantiva de derechos vinculados al tiempo de descanso.³

En relación con la protección frente al despido, el sistema irlandés no contempla una indemnización automática general por despido sin causa en los términos de otros regímenes más rígidos. En casos de despido por razones económicas, el trabajador tiene derecho a una compensación estatutaria equivalente a dos semanas de salario por cada año trabajado más una semana adicional, aplicándose un tope salarial semanal para el cálculo. En situaciones de despido considerado injustificado, el

¹ OCDE. *GDP per hour worked (indicator)*, 2023.

² OCDE, “*OECD Indicators of Employment Protection Legislation (EPL)*”, 2019.

³ Citizens Information. *Working hours and rest periods*. Government of Ireland, 2024.

trabajador puede recurrir ante la autoridad competente, que tiene facultades para ordenar compensaciones de hasta un máximo equivalente a dos años de salario. No obstante, dicha compensación no es automática y depende de la resolución administrativa o judicial del caso, lo que introduce un componente de previsibilidad para el empleador.

En términos de costos laborales, Irlanda presenta niveles de contribuciones patronales relativamente moderados en comparación con otras economías desarrolladas y cuenta con un sistema institucional considerado previsible, con menor grado de litigiosidad que el observado en países con mayor judicialización laboral. Esta combinación de reglas claras, topes definidos y mecanismos de resolución institucional eficientes reduce la incertidumbre asociada a la contratación y desvinculación de trabajadores.

El análisis del caso irlandés permite advertir que un marco laboral con estándares de protección formales, jornadas reguladas, vacaciones garantizadas y mecanismos de tutela frente al despido puede coexistir con el nivel más alto de productividad por hora trabajada a nivel mundial.

Ranking mundial

Productividad Laboral por Hora Trabajada (PPP)

Ranking Mundial de Productividad y Nivel de Rigidez Laboral (OCDE, 2023)

Posición	País	PIB por Hora Trabajada (USD PPP)	Índice EPL (0-6) Rigidez Laboral
1°	 Irlanda	 \$145	1.7 
2°	 Luxemburgo	 \$114	1.4 
3°	 Noruega	 \$103	2.3 
4°	 Suiza	 \$102	1.9 
5°	 Dinamarca	 \$100	2.1 
6°	 Estados Unidos	 \$96	0.9 
7°	 Países Bajos	 \$95	1.3 
8°	 Alemania	 \$92	2.8 
9°	 Suecia	 \$91	2.4 
10°	 Australia	 \$89	1.5 
70°	 Argentina	 \$23	3.7 

Fuente: OCDE (2024) – GDP per hour worked (PPP, 2023) Índice EPL: 0 = Más flexible   6 = Más restrictivo

El cuadro precedente presenta a las diez economías con mayor productividad laboral del mundo, medida como Producto Interno Bruto por hora trabajada ajustado por paridad de poder adquisitivo (PPP), según los últimos datos disponibles de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). A los fines comparativos, se incorpora a la Argentina al mismo esquema, no por su ubicación efectiva entre las primeras posiciones del ranking global, sino como referencia analítica que permita evaluar su desempeño relativo frente a las economías líderes.

Los datos muestran una diferencia sustantiva entre los niveles de productividad de las economías más avanzadas y el de Argentina. Mientras que Irlanda encabeza el ranking con valores que superan los 140 dólares internacionales por hora trabajada, la mayoría de los países del Top 10 se ubican en un rango aproximado de 90 a 120 dólares PPP por hora. Argentina, en contraste, presenta niveles considerablemente inferiores, situándose en torno a una fracción de esos valores, lo que evidencia una brecha estructural significativa en eficiencia productiva.

Desde la perspectiva institucional, el cuadro también incorpora el Employment Protection Legislation Index (EPL) de la OCDE, que mide el grado de rigidez de la regulación laboral en una escala de 0 (más flexible) a 6 (más restrictiva). La comparación revela que los países más productivos del mundo no comparten un único modelo laboral extremo. Por el contrario, se observa una dispersión significativa en los niveles de protección. Si bien muchos se concentran en un rango intermedio —generalmente entre 1,5 y 2,5 puntos en el índice EPL— existen diferencias significativas dentro del propio grupo de alto desempeño.

Alemania, por ejemplo, presenta un EPL cercano a 2,8, el más elevado del Top 10, y aun así se ubica entre las economías más productivas del mundo. Noruega, con un índice aproximado de 2,3, ocupa el podio global en productividad. En contraste, Estados Unidos, con un EPL cercano a 0,9 —menos de la mitad del valor noruego— ocupa el sexto lugar en el ranking. Es decir, dentro de las economías más productivas coexisten marcos laborales relativamente más rígidos con otros considerablemente más flexibles, sin que ello implique una posición uniforme en términos de productividad.

La incorporación de otros casos relevantes refuerza esta conclusión. Francia, con un EPL en torno a 3,1 —uno de los niveles más altos entre las economías desarrolladas—, mantiene una productividad aproximada de 85 dólares PPP por hora trabajada y se ubica entre las primeras quince economías del mundo en este indicador. A pesar de contar con un mercado laboral tradicionalmente considerado estricto, mantiene un desempeño productivo elevado en términos internacionales.

Japón, por su parte, con un EPL cercano a 2,2 y una productividad estimada de 65 dólares PPP por hora, se sitúa aproximadamente entre las primeras veinticinco economías del ranking. Este último caso resulta ilustrativo, ya que se trata de una sociedad con una cultura laboral fuertemente asociada al esfuerzo y a jornadas extensas, lo que demuestra que una mayor cantidad de horas trabajadas o una fuerte ética del trabajo no se traducen automáticamente en niveles más altos de productividad por hora.⁴ El caso de China aporta un matiz adicional al análisis. Si bien se trata de la segunda economía del mundo en términos de PIB total, su productividad por hora trabajada se sitúa en aproximadamente 30 dólares PPP, lo que la ubica lejos de las economías más productivas del ranking global. En términos de regulación laboral, China no cuenta con un índice EPL oficial publicado por la OCDE, ya que no es miembro pleno, pero estudios comparativos la ubican en un rango estimado de protección moderada a relativamente alta, en torno a 2,5.⁵ La legislación laboral china, especialmente desde la Ley de Contrato Laboral de 2008, establece indemnizaciones obligatorias y requisitos formales para la contratación. No obstante, su aplicación es heterogénea y presenta diferencias marcadas entre el sector estatal y el privado.⁶

La inclusión de Argentina en el cuadro permite advertir que su nivel estimado de rigidez laboral formal se ubica por encima del promedio observado en el Top 10 productivo, mientras que su productividad por hora trabajada es significativamente menor. Este contraste sugiere que no existe una relación lineal entre una mayor protección normativa y un mayor rendimiento económico. Del mismo modo, tampoco se observa que los países con menor nivel de protección sean necesariamente los únicos con altos niveles de productividad.

Rigidez laboral y productividad: ausencia de relación lineal

El análisis comparativo precedente permite formular una observación relevante: la mayor o menor flexibilidad formal del mercado laboral, medida mediante el índice EPL, no parece tener una incidencia concluyente ni determinante sobre los niveles de productividad de una nación. La evidencia comparada muestra que economías altamente productivas pueden coexistir con marcos laborales relativamente más rígidos —como Alemania o Francia—, así como con esquemas más flexibles —como Estados Unidos o Países Bajos—. La ausencia de un patrón uniforme sugiere que la variable normativa, considerada de forma aislada, no explica por sí sola el rendimiento económico.

Ello no implica que la regulación laboral sea irrelevante, sino que su impacto debe analizarse en un contexto más amplio. La productividad por hora trabajada responde

⁴ OCDE. *GDP per hour worked (indicator)*, 2023 y OCDE, “*OECD Indicators of Employment Protection Legislation (EPL)*”, 2019.

⁵ Banco Mundial. *China 2030: Building a Modern, Harmonious, and Creative Society*, 2021.

⁶ Gallagher, M. E., Giles, J., Park, A., & Wang, M. *China's 2008 Labor Contract Law: Implementation and implications for China's workers*. Human Relations, 2015.

fundamentalmente a la cantidad y calidad de valor agregado que cada trabajador es capaz de generar, y ese resultado depende de factores estructurales más profundos. Entre ellos se destacan el nivel de capital humano, la calidad del sistema educativo, la formación técnica y profesional, la inversión en investigación y desarrollo, la incorporación de tecnología en los procesos productivos, la capacidad de innovación y la especialización sectorial de la economía.

Asimismo, la estabilidad institucional y macroeconómica desempeña un papel central. Las economías con reglas previsibles, baja incertidumbre jurídica y estabilidad en las políticas públicas generan incentivos más sólidos para la inversión a largo plazo, tanto doméstica como extranjera. A ello se suma la calidad de la infraestructura física y logística —transporte, energía, conectividad digital—, que incide directamente en los costos de producción y en la eficiencia de las cadenas de valor.

La integración en cadenas globales de producción y la inserción internacional también constituyen factores relevantes. Países como Irlanda, Luxemburgo o Alemania han desarrollado estructuras productivas altamente especializadas en sectores de elevado valor agregado —tecnología, servicios financieros, industria avanzada, farmacéutica— donde el rendimiento por hora trabajada es naturalmente superior al de economías con mayor peso de actividades primarias o de baja complejidad tecnológica.

En este sentido, la productividad no parece ser el resultado directo de la extensión de la jornada laboral ni de la reducción de derechos formales, sino más bien de la capacidad del sistema económico para generar innovación, eficiencia y sofisticación productiva.

En consecuencia, el debate sobre la reforma laboral debe inscribirse en un análisis más integral del modelo de desarrollo. La flexibilidad normativa puede influir en ciertos márgenes de contratación o de formalización, pero difícilmente constituye el factor decisivo que explique brechas sustantivas de productividad entre economías. Las diferencias observadas entre el Top 10 mundial y países con menor desempeño parecen estar asociadas, en mayor medida, a variables estructurales vinculadas al capital humano, la innovación tecnológica, la estabilidad institucional y la sofisticación productiva.

Conclusiones

El análisis comparado desarrollado a lo largo del presente informe permite extraer una conclusión central: no se observa una relación lineal ni concluyente entre el

grado de rigidez formal del mercado laboral —medido mediante el Employment Protection Legislation Index (EPL)— y el nivel de productividad por hora trabajada de las economías.

El análisis del Top 10 mundial en productividad revela la coexistencia de diversos modelos laborales. Economías con niveles intermedios o incluso relativamente elevados de protección normativa, como Alemania o Noruega, ocupan los primeros puestos del ranking, mientras que países con esquemas más flexibles, como Estados Unidos o Países Bajos, también exhiben altos niveles de productividad. Del mismo modo, Francia mantiene una regulación laboral estricta y, sin embargo, se ubica entre las economías más productivas del mundo. Japón, pese a su fuerte cultura del esfuerzo y largas jornadas laborales, no encabeza el ranking de productividad por hora.

Estos casos sugieren que la flexibilidad normativa, considerada de manera aislada, no constituye un determinante estructural suficiente para explicar las diferencias sustantivas en la productividad entre países. La evidencia comparada apunta a que variables de carácter más profundo —capital humano, calidad educativa, inversión en innovación y tecnología, sofisticación sectorial, estabilidad macroeconómica e institucional, infraestructura y eficiencia logística— desempeñan un rol significativamente más relevante en la generación de valor agregado por hora trabajada.

En el caso argentino, la brecha observada respecto de las economías líderes no parece explicarse exclusivamente por el nivel de rigidez formal del marco laboral. La productividad por hora trabajada se encuentra muy por debajo de los niveles de las economías desarrolladas, incluso de aquellas con marcos regulatorios más protectores. Ello sugiere que cualquier debate sobre reforma laboral debería inscribirse en una estrategia más amplia de desarrollo productivo que contemple la mejora de la calidad educativa, la incorporación tecnológica, la estabilidad institucional y la integración eficiente en las cadenas de valor.

En consecuencia, la discusión sobre la flexibilidad o rigidez del mercado laboral puede resultar relevante, pero no suficiente. La evidencia internacional indica que la productividad es, ante todo, un fenómeno estructural y sistémico. Las reformas normativas pueden influir en ciertos márgenes del mercado de trabajo, pero difícilmente constituyan el factor decisivo que determine el desempeño productivo de una economía.