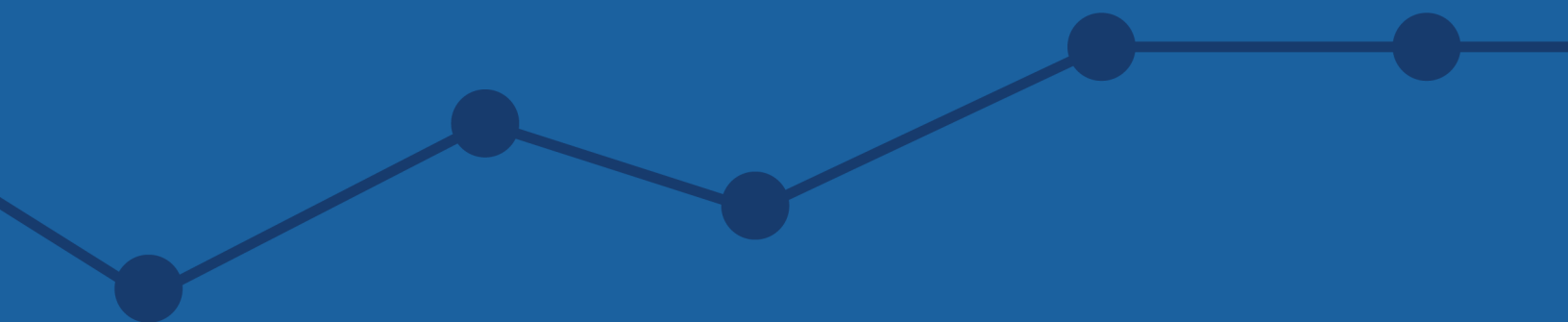


INFORME Nº2

Reducción de la jornada laboral:
insumos para la discusión

Julio 2021



Observatorio del Contexto Económico

Informe N°2

Reducción de la jornada laboral: insumos para la discusión

Juan Bravo¹, Rafael Sánchez² y Benjamín Villena³

Resumen

- En Chile han surgido nuevas propuestas que apuntan a llevar la jornada laboral ordinaria en torno a las 36 horas semanales. Esto la llevaría a ser una de las más bajas del mundo.
- Comparativamente la jornada semanal de Chile está bastante alineada a su nivel de desarrollo, en especial, cuando se hace un análisis más integral que considera la mejor situación de Chile en materia de días de descanso pagados a los trabajadores, particularmente feriados.
- En base a cifras procesadas de la Encuesta Nacional de Empleo del INE se estima que 74,6% del empleo asalariado privado formal se vería afectado por esta medida, mientras que, si la propuesta se expandiera a trabajadores asalariados del sector público, se vería involucrado el 72% de los trabajadores asalariados formales.
- Al examinar la evidencia internacional se encuentra que una reducción de la jornada laboral puede generar incrementos en la productividad, debido a que disminuye la fatiga, los errores, la accidentabilidad, el ausentismo y los conflictos entre la vida personal y laboral, entre otros. Otro beneficio económico derivado de lo anterior es una reducción del gasto en salud. Estos beneficios son menores mientras más baja es la jornada laboral, pues el efecto fatiga es menor.
- También se genera un aumento del costo salarial por hora. Todos los estudios para Chile muestran que la elasticidad empleo-salario de la demanda por trabajo es negativa, por lo que en caso de no ser contrarrestado el aumento del costo salarial por hora con mayor productividad por hora habrá necesariamente un impacto negativo en la generación de empleo.
- La evidencia examinada en este informe indica que este último sería el caso, pues una rebaja de la jornada laboral ordinaria de una magnitud tan significativa, manteniendo una base semanal rígida, con el agravante de la casi nula gradualidad de la reducción, generará destrucción de empleo formal y un impacto negativo en los salarios, pues los beneficios de mayor productividad no lograrán compensar los costos de esta política.

¹ Director Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

² Académico Facultad de Economía y Empresa Universidad Diego Portales e Investigador Centro de Estudios Públicos (CEP)

³ Académico Facultad de Economía y Empresa Universidad Diego Portales

I. Introducción

En Chile ha vuelto a surgir el debate respecto a los impactos que podría tener una reducción de la jornada de trabajo ordinaria legal. Ello tras la propuesta del candidato Daniel Jadue de disminuir la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales durante el primer año de su eventual gobierno, con posibilidad de llevarla a 36 horas semanales posteriormente, así como del anuncio por parte de un grupo de diputados para reducir la jornada ordinaria a 40 horas el primer año y llegar hasta 38 horas en un plazo de 5 años. Esta última propuesta imputaría el horario de colación a la jornada laboral, cosa que hoy no ocurre, por lo que, en la práctica, esto implicaría una reducción semanal de al menos 9,5 horas en régimen. Una rebaja de esta magnitud en la jornada ordinaria sería una de las más grandes realizadas en el mundo y, a su vez, llevaría a Chile a tener una de las jornadas ordinarias más cortas del mundo.

Estas propuestas se suman al Proyecto de Ley que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral⁴, ingresado en marzo de 2017 y actualmente en segundo trámite constitucional, que establece una disminución de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales.

Existen argumentos teóricos y evidencia empírica que avalan la existencia de beneficios y costos de una reducción de jornada. Por tanto, para tener un debate serio en esta materia es importante basarse en la evidencia empírica disponible.

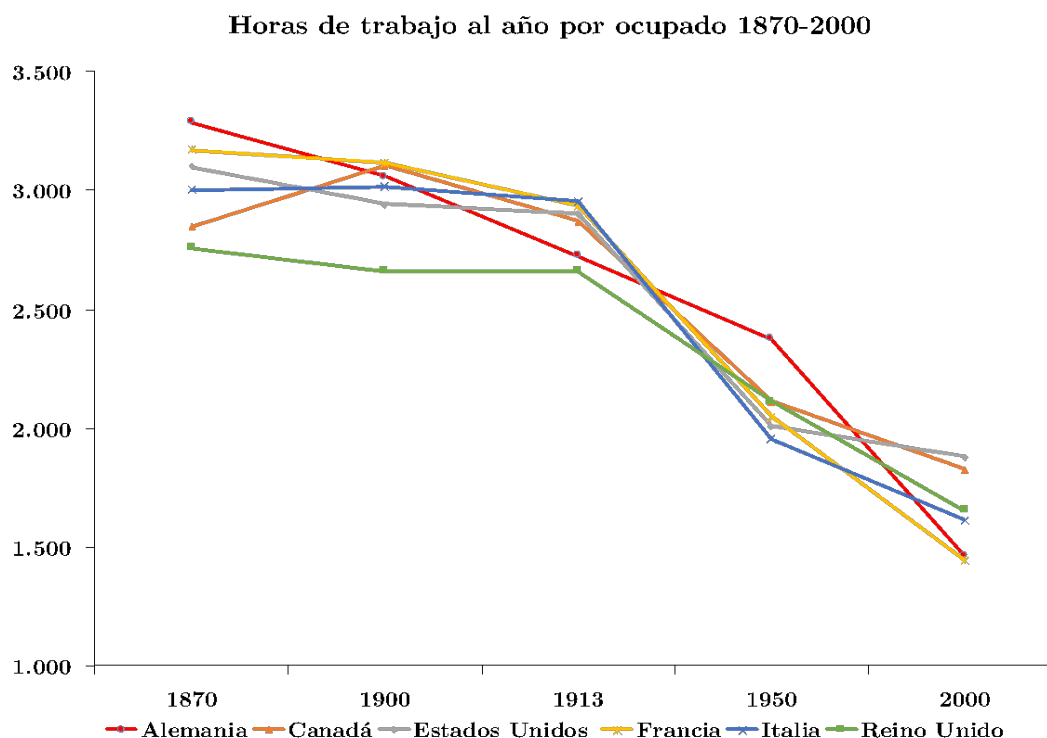
Este informe busca aportar entregando datos y evidencia que sirvan como insumo técnico para esta discusión. Hay tres elementos a tener en consideración para el debate: adaptabilidad, gradualidad y contexto.

II. Jornada laboral: situación en Chile y el mundo

Una regularidad empírica observada en materia laboral es que a medida que los países se van desarrollando destinan menos horas al trabajo. En efecto, como se aprecia en la Figura 1, países que hoy son desarrollados destinaban en el pasado cantidades de tiempo al trabajo mucho mayores, las cuales se han reducido en forma sostenida con el paso del tiempo.

⁴ Boletín 11179-13

Figura 1

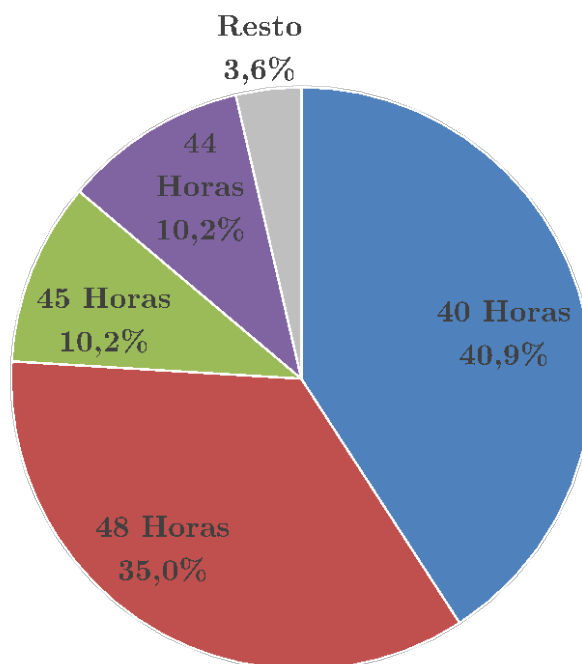


Fuente: Huberman y Minns (2007)

Lo anterior se puede explicar en términos económicos por el hecho de que cuando los países crecen más y así va aumentando el ingreso las personas, éstas prefieren destinar una menor cantidad de horas a trabajar, ya que a medida que van satisfaciendo sus necesidades, pueden destinar una cantidad mayor de tiempo a otras actividades no laborales. Por otro lado, la mayor productividad de la fuerza de trabajo hace viable que el ingreso aumente, aunque se destinen menos horas al trabajo. En una perspectiva de largo plazo, el objetivo del desarrollo es elevar el bienestar y ampliar el abanico de posibilidades de realización personal de los habitantes de una sociedad, lo que se relaciona con una mayor disponibilidad de tiempo libre.

Dado el nivel de ingreso de Chile, como se esperaría, las horas efectivamente trabajadas son mayores que el promedio de la OCDE. Tomando como base las cifras para el año 2019 (y así excluir los impactos generados por la pandemia por COVID-19) se observa que en Chile las horas efectivamente trabajadas al año (1.929,5 horas) son 10,7% mayores que el promedio OCDE (1.743). En dicho grupo de países solo Colombia, Corea del Sur, y México tienen una cifra mayor de horas trabajadas al año por ocupado. Sin embargo, cuando se ajusta por el

Figura 3
Distribución de la jornada ordinaria legal en el mundo por número de horas semanales



Fuente: Elaborado en base a OIT y fuentes de información nacionales

En base a estas cifras se calcula que la jornada semanal de trabajo ordinaria legal en el mundo en la actualidad es de 43,9 horas promedio, por lo que la de Chile es levemente mayor. Al estimar una recta de ajuste entre la jornada ordinaria semanal y el PIB per cápita a PPP⁵, se obtiene que para el nivel de ingreso de Chile esa jornada se ubicaría en 43,7 horas semanales. Esto dejaría la jornada ordinaria chilena con un nivel de horas ligeramente superior a lo que se correspondería con su nivel de desarrollo. Sin embargo, a este cálculo hay que realizar un ajuste adicional. Para tener una imagen completa en esta materia, no se puede desligar la discusión de la jornada laboral de la situación de los feriados y vacaciones. El informe del OCEC UDP titulado “Chile: situación comparada en materia de días de descanso pagado a los trabajadores” encontró que, en un año promedio, Chile tiene 2,5 días más de descanso pagados (feriados más vacaciones)⁶

⁵ Considera el PIB per cápita a PPP de 2019, para evitar las distorsiones generadas por la crisis sanitaria en 2020.

⁶ En dicho informe, se ajusta el total de días de descanso pagados porque una porción de los feriados cae en día no hábil.

que el mundo. Esto significa 22,5 horas más de descanso al año⁷ para los trabajadores chilenos en comparación al promedio mundial, lo que equivale a 0,4 horas semanales más en promedio. Por tanto, esto estrecha aún más la diferencia entre Chile y el mundo en esta materia.

En definitiva, comparativamente la jornada típica semanal de Chile está bastante alineada a su nivel de desarrollo, en especial, cuando se hace un análisis más integral que considera la mejor situación de Chile en materia de vacaciones y feriados. Pese a ello, las propuestas comentadas al inicio de este documento apuntan a rebajar la jornada laboral para llevarla a ser una de las más bajas del mundo.

III. Trabajadores involucrados en la reducción de la jornada ordinaria semanal

Otro ingrediente esencial en el análisis es saber cuántos trabajadores se verían involucrados en caso de que se materializara una reducción de la jornada ordinaria legal. Si bien, en rigor, el proyecto de ley del año 2017 que reduce la jornada ordinaria a 40 horas modifica solo el Código del Trabajo y, por ende, aplicaría únicamente al sector privado, lo más probable es que dicha rebaja se termine extendiendo también a los trabajadores del sector público que se rigen por el Estatuto Administrativo, por lo que en los cálculos se considerarán tanto los trabajadores asalariados formales del sector privado como el total de asalariados formales. Esto también podría ocurrir con las propuestas más recientes de reducción de la jornada ordinaria. Sin embargo, no todos los trabajadores están sujetos a la limitación de jornada ordinaria de trabajo (artículo 22 del Código del Trabajo). Dado que no es posible a través de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE saber con exactitud quiénes son esos trabajadores, se supondrá que ningún trabajador del grupo ocupacional 1 (directores, gerentes y administradores) está sujeto a la limitación de jornada, por lo cual la rebaja sería irrelevante para dicho segmento. En el caso del grupo ocupacional 2 (profesionales, científicos e intelectuales) se supondrá que 2/3 no está sujeto a limitación de jornada, mientras que para el grupo ocupacional 3 (técnicos y profesionales de nivel medio) se supondrá un valor de 1/3.

⁷ Se supone una jornada laboral de 9 horas diarias.

Asimismo, debido a los impactos de la crisis sanitaria, se mostrarán tanto las cifras pre-pandemia (trimestre diciembre 2019- febrero 2020) como las del trimestre marzo-mayo 2021. De acuerdo a las cifras procesadas de la ENE, al trimestre marzo-mayo 2021 había 3.660.115 trabajadores asalariados formales que trabajan habitualmente 36 horas semanales o más y que podrían verse directamente afectados por las propuestas de reducción de jornada⁸. El desglose por tramo de horas habituales se presenta en la Tabla 1. Este número corresponde al 72% de los trabajadores asalariados formales. Si solo consideramos los trabajadores asalariados formales del sector privado entonces quienes trabajan habitualmente 36 o más horas semanales representan el 74,6% de ese segmento. De esta manera, la mayoría de los trabajadores asalariados formales verían modificaciones de concretarse las propuestas de reducción de jornada laboral.

Tabla 1
Asalariados formales afectos a la limitación de jornada ordinaria por tramo de horas habituales trabajadas por semana*

	Asalariados formales sector privado		Asalariados formales total	
	Dic 2019- Feb 2020	Mar-May 2021	Dic 2019- Feb 2020	Mar-May 2021
45 o más	3024613	2647374	3294390	2874919
44	35908	39181	303167	323147
43	3022	4377	3907	5057
42	161070	241249	173670	267965
41	2363	2370	2980	3203
40	166607	117167	204511	143501
39	4748	3874	5066	4973
38	2566	3093	7120	7828
37	6707	10672	7752	11533
36	22185	16579	26487	17989
Total	3429789	3085936	4029050	3660115

*El número excluye a los trabajadores del grupo ocupacional 1, a 2/3 del 2 y a 1/3 del 3.

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

⁸ También podría afectar indirectamente a los trabajadores part- time, dependiendo si se mantiene la definición actual o no anclada en el máximo ordinario.

IV. Beneficios de una reducción de la jornada laboral

Económicamente la posibilidad de reducir la jornada manteniendo la producción y, por ende, de aumentar la productividad por hora trabajada, puede racionalizarse porque hasta un determinado umbral de horas, el producto por trabajador aumenta en forma proporcional a las horas trabajadas, pero tras traspasar dicho umbral el producto crece a tasas decrecientes hasta que se estanca, es decir, más horas no generan aumento alguno de producción (Pencavel, 2015; Dolton, Howorth y Abouaziza, 2016). Esta idea no es nueva, y de hecho fue proclamada tempranamente por John Hicks (1932)⁹. Con todo, dicho umbral difiere entre distintos empleos, y mientras más baja sea la jornada laboral en general, más probable es que la reducción de horas solo sea posible sacrificando producción. Hay casos evidentes, especialmente en la producción de servicios y el transporte, en que la producción es aproximadamente proporcional al tiempo dedicado.

La evidencia empírica internacional ha proporcionado sustancial apoyo al hecho que la reducción de jornadas de trabajo puede incrementar la productividad (White, 1987; Ricci et al, 2007; Brachet, David y Dreschler, 2012; Pencavel, 2015; Dolton, Howorth y Abouaziza, 2016; Collewet y Sauermann, 2017). Esto se debe a que disminuye la fatiga, los errores, la accidentabilidad, el ausentismo y los conflictos entre la vida personal y laboral, entre otras causas. Bannai y Tamakoshi (2014) en base a un análisis de 19 estudios concluyeron que largas jornadas laborales, definidas como trabajar más de 40 horas semanales, se asociaban a depresión, ansiedad, problemas de sueño y enfermedades cardíacas. En consecuencia, una rebaja de la jornada laboral implicaría trabajadores más saludables, lo que además de beneficios positivos sobre la productividad podría traer aparejados otros beneficios económicos como una reducción del gasto en salud. Con todo, es importante recalcar que dichos beneficios serán cada vez menores mientras menor sea la jornada laboral. Es distinto el efecto de reducir la jornada en 5 horas desde 48 a 43 que de 40 a 35. Uno esperaría que el efecto de la fatiga sea mayor en el primer caso y, por ende, los beneficios de una rebaja sean mayores en dicha situación que en el segundo caso.

⁹ En concreto el autor señaló que “*probably it has never entered the heads of most employers that it was at all conceivable that hours could be shortened and output maintained*”.

V. Reducción de la jornada laboral: los costos

A pesar de sus eventuales beneficios, la reducción de la jornada no está exenta de costos. En la evidencia internacional se observa que los procesos de reducción de jornada van acompañados de una reorganización del trabajo que realizan las empresas con el fin de producir más en un menor tiempo, incrementando la productividad por hora (ver, por ejemplo, Anxo, 1999; Bosch y Lehndorff, 2001; Kramarz et al, 2008). Esto puede contrarrestar parcialmente el aumento de costos. Una forma concreta en que esto puede materializarse en la práctica es por ejemplo a través de fórmulas que reducen los *breaks* no autorizados o desalientan la realización de actividades personales en horas de trabajo (Golden, 2011). Por ejemplo, en los cálculos oficiales de la reducción de la jornada laboral en Francia de 39 a 35 horas, se estimaban ganancias en la productividad por hora producto de la reorganización del trabajo que contrarrestaban en un tercio el incremento del costo salarial por hora (Askenazy, 2013). Cabe notar, sin embargo, que existen labores en que por su naturaleza lo importante es estar disponible, más que cumplir con ciertas métricas de producción (por ejemplo, las ligadas a atención a público, labores de vigilancia, cuidadores, choferes, etc.), lo que hace muy difícil hacer reorganizaciones que contrarresten el incremento del costo laboral. Además, muchos empleos llegarán al umbral en donde la reducción de horas solo puede ser realizada sacrificando producción, ya que incluso con una reorganización de las tareas no es posible producir lo mismo en menor tiempo. Esto significa que habrá un incremento del costo salarial por hora. Y dado que, en todos los estudios para Chile, la elasticidad empleo-salario de la demanda por trabajo es negativa, entonces, en caso de no ser contrarrestado el aumento del costo salarial por hora con mayor productividad por hora habrá necesariamente un impacto negativo en la generación de empleo.

Con todo, los impactos de reducción de horas no son lineales, ya que las ganancias de productividad disminuyen a medida que la jornada es menor, mientras que los costos se van incrementando, ya que es más difícil cumplir con las mismas metas de producción en cada vez menos tiempo. En efecto, la evidencia empírica internacional confirma que los beneficios derivados de reducir la jornada son mayores cuando ésta es más larga, confirmando así que los impactos no son lineales (Cette, Chang y Konte, 2011; Lee y Lim, 2014). Por ello, no es comparable la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas que comenzó a operar a partir

del año 2005, que reducirla de 45 a 40. Los impactos estimados de una reducción de jornada en el grupo de asalariados privados en la reducción de jornada de 2005, podría ocasionar una reducción mayor desde un umbral de horas más bajo.

Una reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, manteniendo inalteradas las remuneraciones, implica un aumento del costo salarial por hora de 12,5% por cada trabajador que tiene una jornada de 45 horas y que está sujeto a la limitación de jornada, tal como se explicó en la sección III¹⁰. Si la rebaja es a 38 horas el incremento del costo salarial por hora es de 18,4% y si la rebaja es a 36 horas, entonces el aumento es de 25%. Como se observa en la Tabla 1 la mayoría de los trabajadores asalariados formales con potencial de limitación de jornada tiene jornadas de 45 horas (o más), por lo que este será el incremento de costo que ocurrirá para la mayoría de los trabajadores¹¹.

Estos mayores costos del empleo, en general, provocarán que los efectos esperados de una rebaja de jornada tengan efectos negativos, aunque los efectos finales dependerán de la regulación laboral vigente en cada país. Así, por ejemplo, para atenuar los efectos negativos de los aumentos de costos se requeriría que, previo a la rebaja de jornada, no se utilicen horas extras y que el costo de la hora extra fuera creciente (en Chile sí se utilizan y su costo es constante pues está fijado en un 50% más de la hora ordinaria); que se generen incrementos en productividad debido a la mera rebaja de jornada (lo que no es evidente, como se explicó anteriormente pues dependerá del largo de la jornada existente antes de la rebaja); que no se genere efecto escala (poco probable dados los mayores costos de producción y a la fuerte automatización y cambio tecnológico debido a la baja en el costo del capital en los últimos años); que los costos fijos al empleo sean bajos

¹⁰ El aumento porcentual del costo salarial por hora corresponde a $(\text{Salario por hora con jornada de 40 horas} / \text{Salario por hora con jornada de 45 horas}) - 1 = ((\text{Salario semanal} / 40) / (\text{Salario semanal} / 45)) - 1 = 45 / 40 - 1 = 12,5\%$. Para ejemplificar supongamos que el salario semanal es de \$180.000. En consecuencia, con la legislación actual (jornada de 45 horas) el salario por hora sería de \$4.000. Dado que de acuerdo al proyecto de ley los salarios no pueden caer, el nuevo salario por hora sería de $\$180.000 / 40 = \4.500 . En consecuencia, el aumento porcentual del costo salarial por hora es $\$4.500 / \$4.000 - 1 = 12,5\%$.

¹¹ Este sería el caso si baja la jornada efectiva. Sin embargo, el aumento del costo salarial sería mayor si no disminuye la jornada efectiva y esas 5 horas se transforman en horas extraordinarias, puesto que hay 50% de recargo por dichas horas. Esto podría ocurrir porque hay costos fijos al empleo (entrenamiento, capital humano específico, implementos de seguridad, etc) que podrían llevar a la empresa a preferir la utilización de horas extraordinarias en vez de contratar una persona adicional.

(en Chile hay altos costos de despido), pero sobre todo requeriría que las remuneraciones sean flexibles (lo que en general se ha descartado en las propuestas surgidas en Chile). Este último punto es destacado en la literatura como crucial. Así Kramarz et al. (2008) señalan que “rebajas de la jornada laboral con rigidez salarial tendrá efectos negativos en el empleo”. En la misma línea Estevao y Sa (2008) concluyen señalando que “los efectos en empleo dependerán crucialmente de cómo reaccionan los costos laborales ante una rebaja de jornada”.

La experiencia chilena de 2005 sugiere que, si bien no hubo efectos en la destrucción de empleo en los asalariados del sector privado en la etapa previa a la implementación (Sánchez 2013), sí hubo un impacto negativo en el nivel de empleo (combinando efectos de creación y destrucción) y en los salarios reales, luego de implementada la rebaja de jornada (Villena y Tejada, 2020). Dicho resultado es consistente con la alta rotación encontrada para el mercado laboral chileno (Albagli et al. 2017). Si bien las propuestas de reducción de jornada han planteado la prohibición de reducir los salarios actuales, el ajuste salarial ocurre en el tiempo a través de menores reajustes salariales futuros y por la reducción de los salarios de los nuevos trabajadores.

VI. ¿Qué esperar de una reducción de la jornada laboral ordinaria a 36 horas en el empleo y los salarios?

La estimación del impacto de una reducción de la jornada laboral sobre el empleo reviste alta complejidad y está sujeta a alta incertidumbre, en especial por la dificultad de imputar los beneficios de una rebaja de la jornada a los cálculos. Tal como se señala en OCDE (2001) al analizar la rebaja de la jornada laboral en Francia de 39 a 35 horas semanales, la literatura empírica no ofrece resultados concluyentes sobre el impacto en el empleo de la reducción del tiempo de trabajo. Dicho informe señala que, en definitiva, el impacto en el empleo de esta medida es incierto debido a las dificultades de realizar este ejercicio. Con todo, la reducción de jornada en Francia se realizó manteniendo fijos los salarios por hora, por lo que hubo subsidios a las empresas para no reducir los salarios mensuales. Esto es muy diferente a reducir las horas sin ningún tipo de compensación ni gradualidad como se propone actualmente en Chile.

Villena y Tejada (2020) mediante el uso de técnicas de proyecciones locales (Jordà, 2005) investigaron el impacto macroeconómico de la reducción de jornada

laboral de 2005 en Chile, el evento más parecido al cambio regulatorio que se está proponiendo en la actualidad. El análisis empírico muestra escaso impacto en el nivel de empleo agregado, lo cual es coherente con la evidencia microeconómica que reveló un efecto negativo en el empleo para trabajadores asalariados del sector privado que trabajaban más de 45 horas. Este impacto es amortiguado por un efecto positivo sobre otros grupos de trabajadores, produciéndose un reemplazo de trabajadores, lo que cambia la composición del empleo, afectando en mayor medida a trabajadores jóvenes, mujeres y personas que tienen nivel de educación secundaria que eran asalariados del sector privado antes de la reducción de jornada. También se encuentra un impacto de corto plazo negativo de aproximadamente $-2,5\%$ del salario real agregado de la economía y caídas de la tasa de crecimiento cercanas al 1% y de la productividad agregada en $0,25\%$ en un horizonte de 3 a 5 años posterior a la reforma, las que se conjeturan asociadas a la mayor rotación laboral inducida por la reforma.

Con todo, más allá de lo ilustrativa que se pueda pensar que es la experiencia chilena de 2005, sus conclusiones no son necesariamente extrapolables a lo que sería una rebaja hoy en día. Ello debido a:

1. El costo del capital (debido al cambio técnico) es mucho menor en la actualidad que en dicho año, por lo que sería mucho más probable observar un efecto negativo en el empleo en un contexto como el de automatización actual.
2. La rebaja de jornada de 2005 significó una rebaja de horas de alrededor de 6% mientras que la rebaja actual representa alrededor de 20% aproximadamente si se cumple la promesa de llevarla a 36 horas (i.e. una rebaja que es más del triple de la de 2005).
3. El contexto económico era otro en 2005, con fuerte crecimiento económico y crecimientos de productividad.
4. Las ganancias en productividad que compensarían parcialmente el aumento de costos laborales no son necesariamente lineales (Pencavel, 2015) y, por lo tanto, probablemente serían inferiores hoy al reducir de 45 a 40 horas (o menos) en relación a las que ocurrieron al reducir de 48 a 45 horas en 2005.

En definitiva, dado el nivel más reducido de la jornada laboral en el presente, la magnitud de la reducción de horas propuestas, la casi nula gradualidad de la

implementación, las reformas discutidas recientemente significarán efectos macroeconómicos de una cuantía mayor que la estimada de la reforma en 2005. Además, es posible afirmar que, dada la enorme magnitud de la rebaja de la jornada laboral que se propone, la cual ocurre mayoritariamente en el plazo de apenas 1 año, tendrá muy probablemente un impacto negativo relevante en el empleo. Como se señaló previamente, para el grueso de los trabajadores asalariados formales una rebaja de la jornada laboral ordinaria a 36 horas eleva el costo salarial por hora en 25%. Con todo, como se comentó anteriormente existen efectos beneficiosos en la productividad de la reducción de la jornada laboral que pueden contrarrestar parcialmente los aumentos de costos, dependiendo ello de varios factores, entre los que se incluyen el umbral de horas desde el cual se está realizando la rebaja y las medidas complementarias que se implementan en una reforma que reduce la jornada laboral, como las medidas de adaptabilidad.

De esta manera, es necesario encontrar alguna medida de los posibles impactos beneficiosos en productividad de la rebaja de jornada. El estudio a nivel macro de Cette, Chang y Konte (2011) realizado con datos de 18 países OCDE encuentra que la elasticidad de la productividad por hora trabajada a las horas trabajadas es negativa. En concreto, la estimación base indica que un incremento de 1% en las horas trabajadas lleva a una caída en torno a 0,6% en la productividad por hora. Sin embargo, en sintonía con la teoría y la evidencia empírica encuentran que el efecto no es lineal: cuando se supera el umbral de 1.925 horas trabajadas efectivas al año dicha elasticidad es de -0,9% y cuando se supera el umbral de 2.025 horas el valor está en -1%.

Así, en base a sus hallazgos, los autores señalan que los costos derivados de la reducción en el tiempo de trabajo pueden ser contrarrestados en parte por las ganancias de productividad asociadas a la reducción de la jornada. Sus resultados proveen evidencia de la existencia de retornos decrecientes con el tiempo de trabajo y ofrecen cierto soporte empírico a la hipótesis de un efecto fatiga que se incrementa con el tiempo de trabajo, aunque advierten que esto debe complementarse con otros análisis, idealmente a nivel micro.

En Chile, como vimos en la sección II, el promedio anual de horas efectivamente trabajadas está virtualmente umbral de 1.925 de ese estudio, por lo que al rebajar la primera hora de la jornada legal ordinaria, esto es, al pasar de 45 a 44 horas, aplicaría la elasticidad de -0,9%, pero al hacerlo el umbral de horas efectivas

trabajadas caería por debajo de dicho umbral, por lo que la elasticidad de $-0,9\%$ dejaría de aplicar, y por lo tanto, rápidamente se reduciría a la estimación base de $-0,6\%$.

Esto significa que los eventuales efectos positivos no serían capaces de contrarrestar en ningún caso el alza del costo salarial por hora, siendo el impacto en los costos cada vez mayor mientras más baja sea la jornada laboral y los beneficios cada vez menores, haciendo inevitable un impacto negativo sobre la generación de empleo formal.

VII. Lecciones de la experiencia internacional

Dados los beneficios de las rebajas de jornada, muchos países han propiciado disminuciones de esta vía legal o mediante acuerdo entre empleadores y trabajadores (Portugal (1996), Francia (1981 y 1998-2000), Canadá (1997), Chile (2005) y Corea (2004)). Sin embargo, para disminuir los efectos negativos dichas reducciones han sido acompañadas de elementos adicionales entre los cuales se destacan adaptabilidad, gradualidad y contexto.

Respecto de la adaptabilidad, se aprecia que la mayoría de los países que han reducido su jornada han agregado medidas de adaptabilidad dentro de las cuales destaca el cambio desde jornada semanal a jornada promedio semanal, donde el promedio se calcula en base mensual o trimestral en su mayoría (hay casos donde el promedio se calcula hasta en base anual, aunque en estos casos en general se hace mediante acuerdo con los sindicatos). La adaptabilidad es en extremo relevante pues permite abordar de mejor manera la heterogeneidad de trabajadores y empleadores, así como también las peculiaridades de los diferentes procesos productivos. En esta materia se puede revisar el Informe Final de la Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral (2019) que plantea alternativas de propuestas en esta dirección, tales como mensualizar la jornada de forma tal que sea 40 horas promedio semanal calculada en base mensual. Además, se puede calcular en base a plazos mayores (ejemplo, trimestre) si es que se acuerda con los sindicatos. La evidencia empírica respalda que mayores grados de adaptabilidad tienen efectos positivos y relevantes en la productividad de los trabajadores (Boltz et al. 2020). En un estudio para Gran Bretaña, Giovanis (2018) encontró que medidas de adaptabilidad laboral que expanden el abanico de alternativas para ejercer un empleo como el teletrabajo, horarios flexibles de

inicio y término de la jornada de trabajo, y esquemas de trabajo comprimido como la jornada 4x3 permiten incrementar la productividad laboral. Esto está en línea con estudios previos (Eaton, 2003; Halpern, 2005; Facer y Wadsworth, 2008).

Al analizar la rebaja de jornada ordinaria semanal de 44 a 40 horas en Portugal realizada en 1996, Raposo y Van Ours (2010) encontraron que la reducción tuvo un efecto positivo en el empleo, lo que según los autores podría haber ocurrido por la mayor flexibilidad de la jornada que trajo la reforma, al permitir reducir los costos laborales. En concreto, la implementación de la rebaja fue definiendo la jornada laboral ordinaria en un promedio de 4 meses como periodo de referencia. Respecto a la gradualidad, se observa de la evidencia internacional que la mayoría de las rebajas de jornada implementadas en varios países han considerado gradualidad puesto que de esa manera el mundo laboral se pueda adecuar a la reducción de jornada, principalmente por los efectos negativos colaterales que ella puede provocar y que, en definitiva, terminen no produciéndose los efectos positivos que se esperan para las y los trabajadores (en concreto evitar bajas de empleo y de salarios, en particular cabe mencionar respecto de este punto las personas que reciben una remuneración variable). Además, la gradualidad permite generar un proceso de aprendizaje ordenado sobre las consecuencias que esta reducción puede tener en diferentes dimensiones, así como también permite desarrollar estrategias de educación y capacitación para ayudar a que las personas puedan incrementar su capacidad de aprovechamiento del tiempo adicional disponible para el desarrollo de su vida personal y del trabajo.

Finalmente, respecto al contexto se puede extraer de la experiencia internacional que los países que instauraron reformas que reducían la jornada laboral a 40 horas, ya venían experimentando aumentos significativos en su productividad, por lo que considerar esta dimensión es relevante. Asimismo, aparte de la productividad, es importante considerar el contexto económico y social en que se produce la reducción de jornada en Chile. Esto incluye tanto elementos del ciclo económico, como otras presiones del mercado laboral tales como mayores cotizaciones previsionales, cambio tecnológico, flujos migratorios, rápido envejecimiento de la población, entre otros que no se pueden analizar por separado de la reducción de jornada puesto que está todo interconectado.

VIII. Conclusiones

Ya que en la práctica resulta muy difícil establecer el umbral óptimo para la jornada laboral, que es aquel en donde seguir reduciéndola genera más costos que beneficios, de realizarse la reducción de la jornada laboral ordinaria ésta debiera ser gradual para ir evaluando sus efectos en la economía, ya que en la medida que las ganancias de productividad asociadas a la reducción de jornada no superen el incremento del costo habrá un impacto negativo en el empleo.

Dado que este último sería el caso con las propuestas que se han realizado para reducir la jornada laboral en Chile, los elementos que permitan elevar la productividad por hora trabajada son un complemento importante en una eventual reforma que reduzca la jornada laboral.

Como se vio al analizar la experiencia internacional, esto significa que una rebaja de la jornada laboral que incorpora gradualidad y medidas de adaptabilidad laboral es la manera que permite combinar de mejor forma los objetivos de avanzar hacia una reducción efectiva de jornada y evitar impactos perniciosos en la generación de puestos de trabajo.

Finalmente, es importante considerar que en paralelo a esta reforma hay otras que están en discusión y que también elevan los costos salariales, como una eventual alza de la cotización para vejez. Así, es crucial considerar que la reducción de la jornada laboral no es una medida aislada y que su impacto pernicioso sobre el empleo formal y los salarios debe adicionarse al de otras medidas, que, si bien pueden ser necesarias para solucionar algunos problemas en materia previsional, tienen efectos en el mercado laboral.

Referencias

- Albagli, E., Chovar, A., Luttini, E., Madeira, C., Naudon, A., y Tapia, M. (2017). « Labor Market Flows: Evidence from Chile Using Micro Data from Administrative Tax Records». Documento de Trabajo No. 812 Banco Central de Chile.
- Anxo, D. (1999). “Working time: research and development”. Employment & Social Affairs, Industrial Relations and Industrial Change. Bruselas, Comisión Europea.
- Askenazy, P. (2013). “Working time regulation in France from 1996 to 2012”. Cambridge Journal of Economics 37: 323-347.
- Bannai A. y Tamakoshi, A. (2014). “The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence”. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 40: 5–18.
- Boltz, M., Cockx, B., Diaz, A. y Salas, L. (2020). “How does working-time flexibility affect workers' productivity in a routine job? Evidence from a field experiment”. IZA Discussion Papers 13825.
- Bosch, G. y Lehndorff, S. (2001). “Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations”, Cambridge Journal of Economics, Vol. 25, pp. 209–243.
- Brachet, T., David G. y Drechsler, A. (2012). “The effect of shift structure on performance”. American Economic Journal: Applied Economics 4: 219–246.
- Bravo, J. (2021). “Chile: situación comparada en materia de días de descanso pagado a los trabajadores”. Informe N°1 OCEC UDP.
- Cette, G., Chang, S. y Konte, M. (2011). “The Decreasing Returns on Working Time: An Empirical Analysis on Panel Country Data”. Applied Economics Letters 18(17): 1677-1682.
- Collewet, M. y Sauermann, J. (2017). “Working hours and productivity”. Journal of Labour Economics 47: 96–106.

Comisión Nacional de Productividad (2020). *Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Jornada Laboral*.

Dolton, P., Howorth, C. y Abouaziza, M. (2016). “The Optimal Length of the Working Day: Evidence from Hawthorne Experiments”. ESPE conference paper.

Eaton, S. (2003). “If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment and perceived performance”. *Industrial Relations* 42: 145–67.

Estevao, M. y Sa, F. (2008). “The 35 hour workweek in France: straightjacket or welfare improvement?”. *Economic Policy* 55: 417-463.

Facer, R y Wadsworth, L. (2008). “Alternative work schedules and work-family balance: A research note”, *Review of Public Personnel Administration* 28: 166-177.

Giovanis, E. (2018). “The relationship between flexible employment arrangements and workplace performance in Great Britain”. *International Journal of Manpower*, 39(1): 51-70.

Golden, L. (2011). “The effects of working time on productivity and firm performance: A research synthesis paper”. *Conditions of Work and Employment Series No. 33*. Génova, OIT.

Halpern, D. (2005). “How Time-flexible Work Policies can Reduce Stress, Improve Health and Save Money”. *Stress and Health* 21: 157–68.

Hicks, J.R. (1932). *The Theory of Wages*. London: Macmillan.

Huberman, M. y Minns, C. (2007). “The times they are not changin’: Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000”. *Explorations in Economic History*, 44(4): 538-567.

Jordà, Ò. (2005). Estimation and inference of impulse responses by local projections. *American Economic Review* 95(1): 161-182.

Kramarz, F., Cahuc, P., Crépon, B., Schank, T., Skans, O., van Lomwel, G. y Zylberberg, A. (2008). “Labour Market Effects of Work-Sharing Arrangements in Europe”. En Boeri, Burda y Kramarz (eds.), *Working hours and work sharing in*

the EU and USA: Are Europeans lazy or americans crazy?. Oxford University Press (Part II).

Lee, D. y Lim, H. (2014). “Nonlinearity in Nexus between Working Hours and Productivity”. Bank of Korea Working Paper, No. 24.

Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral (2019). Informe Final.

OCDE (2001). *OECD Economic Surveys 2000-2001: France*. Paris: OCDE.

Pencavel J. (2015). “The Productivity of Working Hours”. *The Economic Journal* 125(589): 2052–2076.

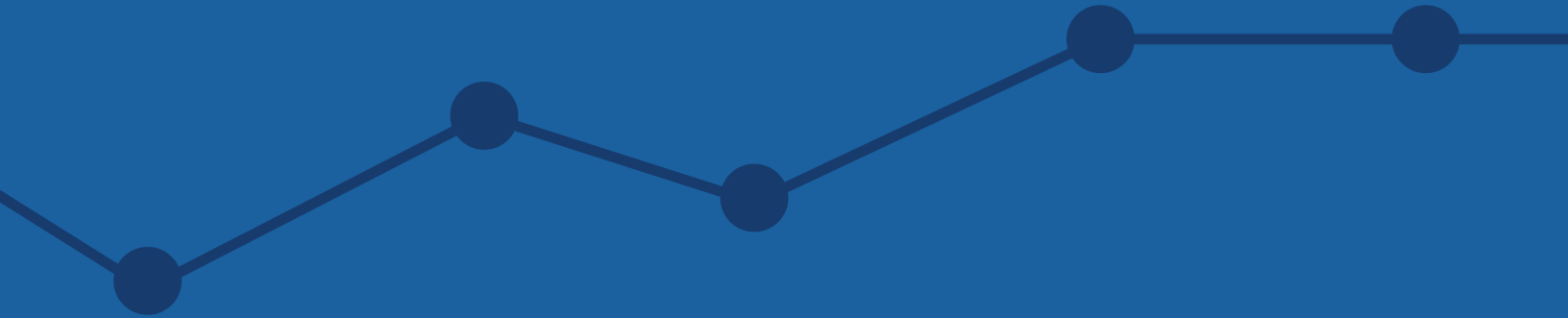
Raposo, P. y Van Ours, J. “How a reduction of standard working hours affects employment dynamics”. *De Economist* 2010 158(2): 193-207.

Ricci, J., Chee, E., Lorandeanu, A. y Berger, J. (2007). “Fatigue in the US workforce: prevalence and implications for lost productive work time”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 49(1): 1–10.

Sánchez, R. (2013). “Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile”. *Labour Economics* 20: 24-37.

Villena, B. y Tejada, M. (2020). “Análisis Empírico”. En *Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Jornada Laboral*, capítulo 4. Comisión Nacional de Productividad. Disponible en <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2020/04/An%C3%A1lisis-T%C3%A9cnico-de-la-Reducci%C3%B3n-Legal-de-la-Jornada-Laboral.pdf>

White, M. (1987). *Working Hours: Assessing the potential for reduction*. Geneva, ILO.



Observatorio del Contexto Económico