

Agenda laboral: Análisis de la reducción de la jornada ordinaria a 40 horas

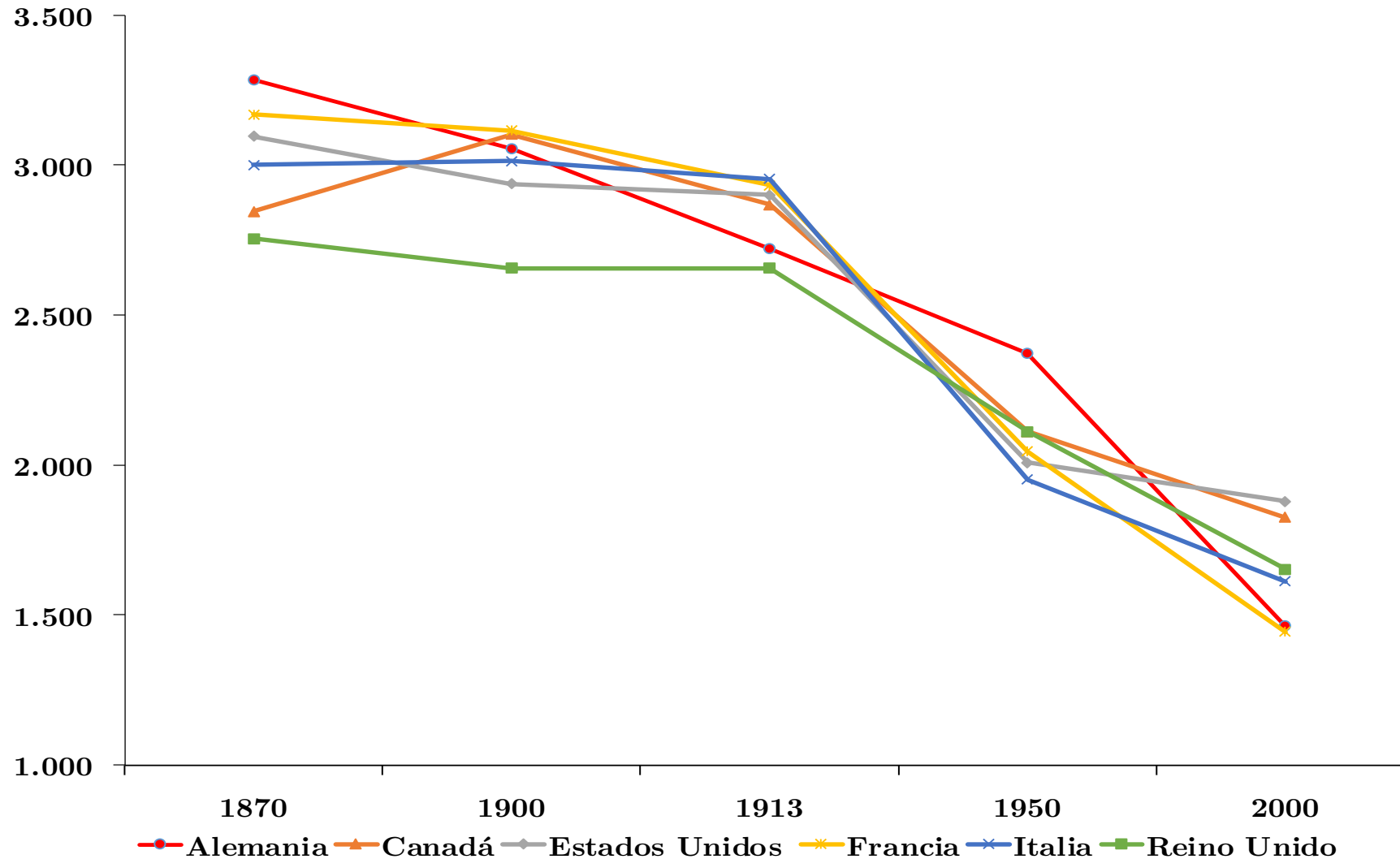
Juan Bravo

Director Observatorio del Contexto Económico UDP

7 de Julio 2022

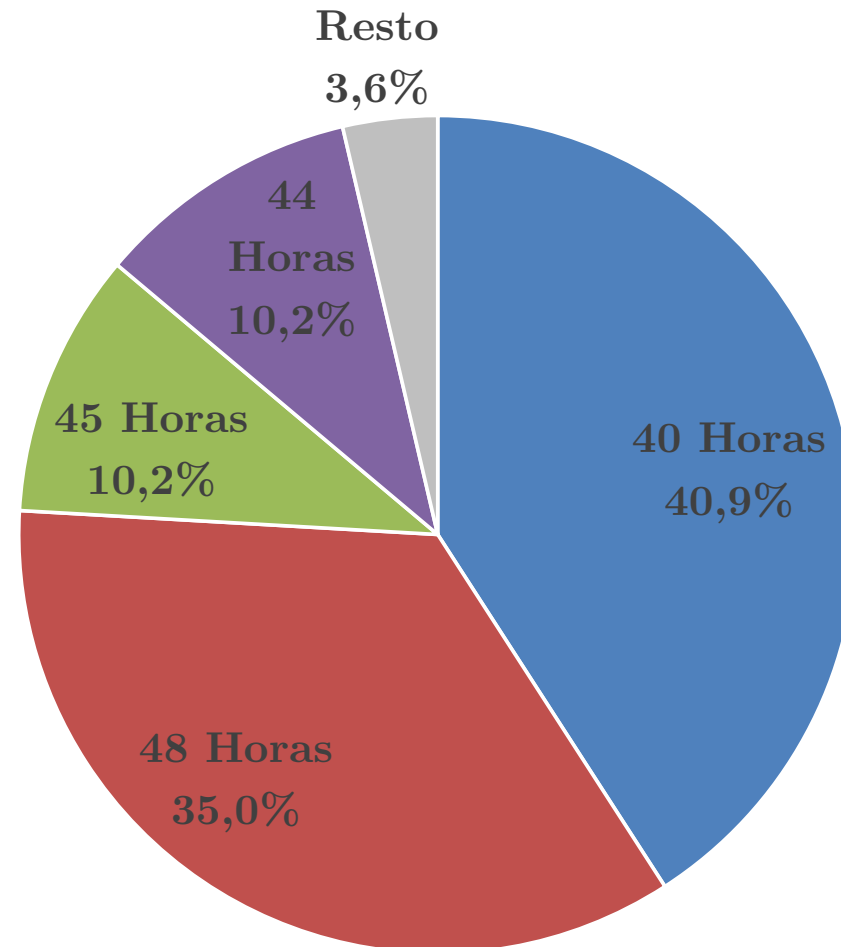
Regularidad empírica: a medida que los países se van desarrollando destinan menos horas al trabajo

Horas de trabajo al año por ocupado 1870-2000



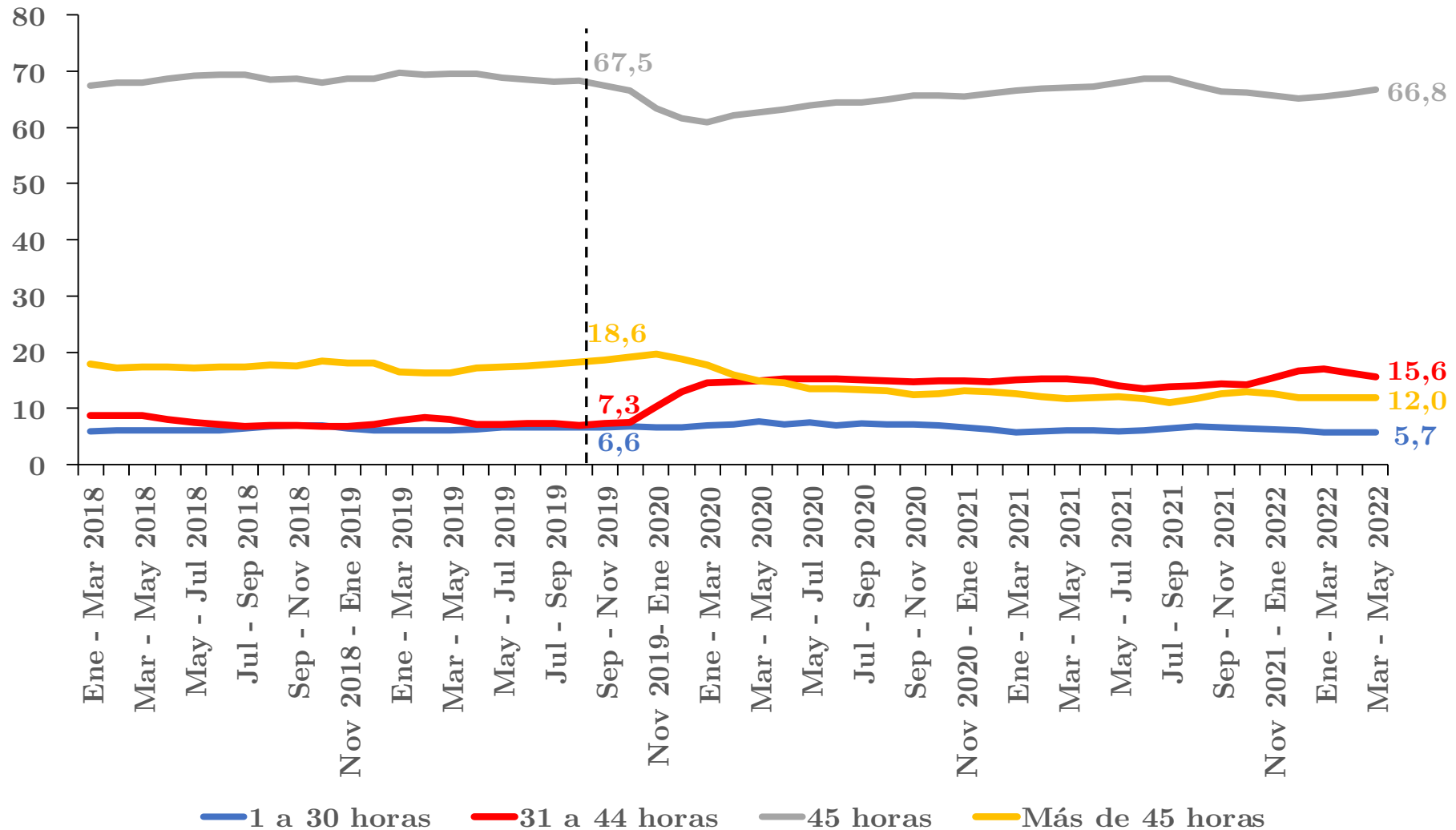
Distribución de la jornada ordinaria legal en el mundo: 138 países

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



Chile: Jornadas completas pero menores a 45 horas semanales han ganado terreno

Distribución de los asalariados formales del sector privado por tramo de horas semanales habituales



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

Reducción de la jornada: beneficios

- 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.
- Pero 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: el efecto de la fatiga es mayor en el primer caso y, por ende, los beneficios de una rebaja son mayores en dicha situación que en el segundo caso.

Reducción de la jornada: costos

- En principio, 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
- Sin embargo, lo habitual es que algunos factores amortigüen el alza del costo salarial por hora
- 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 (Anxo, 1999; Bosch y Lehndorff, 2001; Kramarz et al, 2008). 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).
- Sin embargo, 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, choferes, vigilancia, etc.), lo que hace muy difícil hacer reorganizaciones que contrarresten el incremento del costo laboral.
- Además, en muchos casos, incluso con una reorganización de las tareas, no será 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.

Reducción de la jornada: costos

- 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. 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.
- La experiencia chilena de 2005 sugiere que, si bien no hubo efectos en 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 y en los salarios reales, luego de implementada la rebaja de jornada (Villena y Tejada, 2020). 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.

Lecciones de la experiencia internacional

- 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 permite abordar de mejor manera la heterogeneidad de trabajadores y empleadores, así como también las peculiaridades de los diferentes procesos productivos.
- 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.
- La mayoría de las rebajas de jornada implementadas en varios países han considerado **gradualidad** puesto que de esa manera el mundo laboral se puede adecuar a la reducción de jornada, principalmente por los efectos negativos colaterales que ella puede provocar
- Además, la gradualidad permite generar un proceso de aprendizaje ordenado sobre las consecuencias que esta reducción puede tener en diferentes dimensiones, así como también desarrollar estrategias de adecuación

