

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

Juan Bravo

Director Observatorio del Contexto Económico UDP

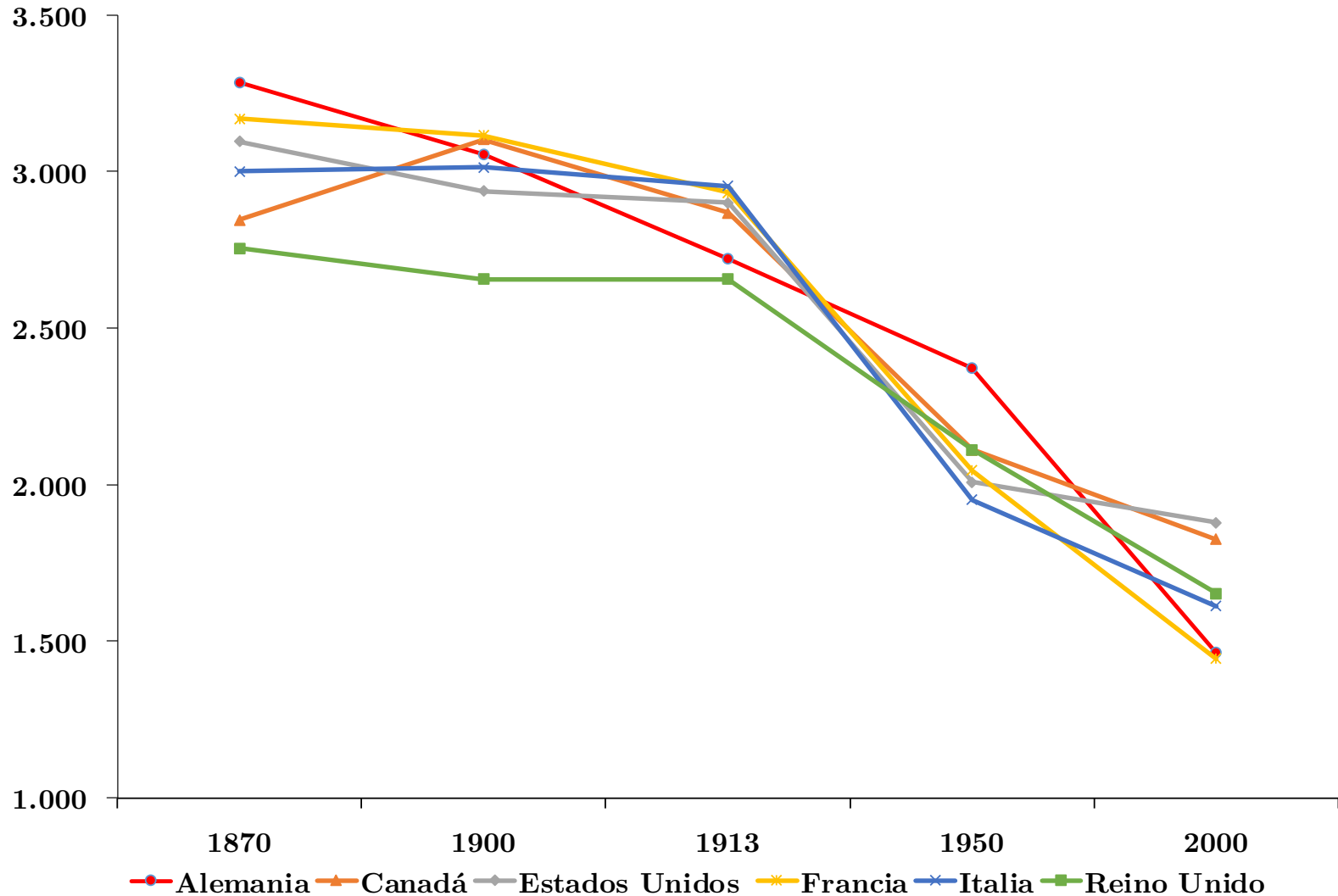
12 de Septiembre 2022

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL: ANTECEDENTES



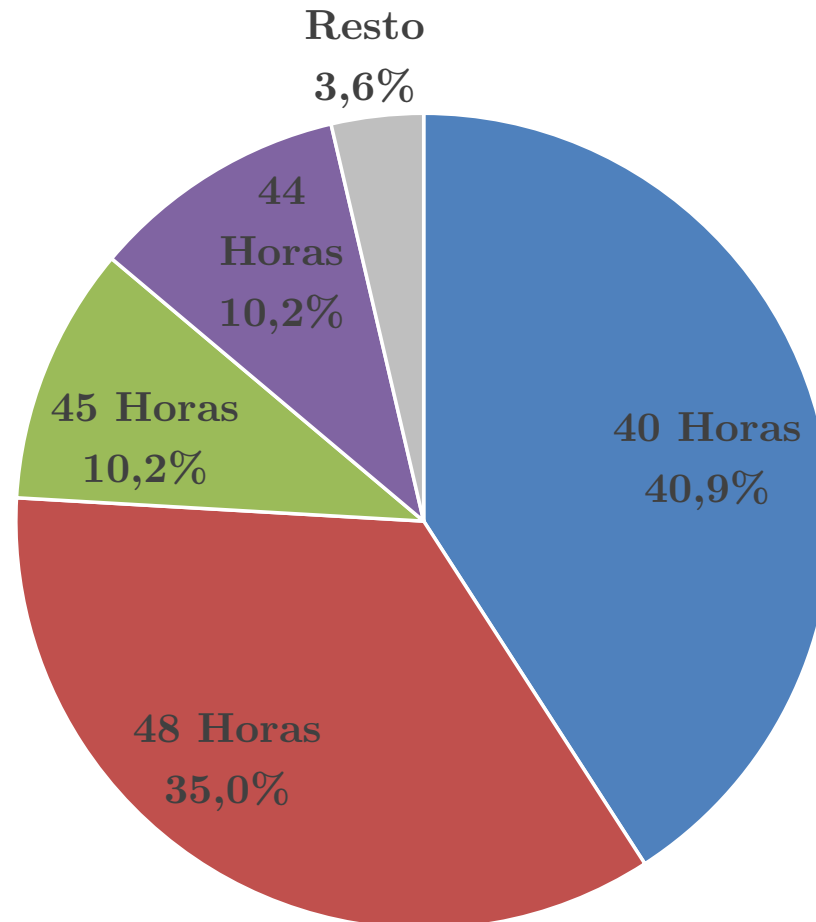
Regularidad empírica: a medida que los países se van desarrollando destinan menos horas al trabajo

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



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).

Reducción de la jornada: costos

- 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 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.
- 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 y en los salarios reales, luego de implementada la rebaja de jornada (Villena y Tejada, 2020). 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 puede desarrollar estrategias de adecuación a la reducción de jornada, evitando trastornos abruptos en el proceso productivo

**ANÁLISIS DE LAS
INDICACIONES AL PROYECTO
DE LEY QUE REDUCE LA
JORNADA ORDINARIA A 40
HORAS**

Gradualidad

- Gradualidad: 5 años es un plazo prudente para irse adecuando al nuevo límite máximo para la jornada ordinaria, que dará a empleadores y trabajadores la oportunidad de generar un proceso de aprendizaje ordenado sobre las consecuencias que la reducción de jornada puede tener en diferentes dimensiones.
 - Facilita el diseño e implementación de estrategias de reorganización productiva, de tal manera de poder producir de una manera más eficiente en un menor tiempo.
 - Posibilita ir evaluando sus impactos positivos y negativos en la economía a medida que se va implementando.

Adaptabilidad

- Se incluyen 2 medidas de adaptabilidad (compensación de horas extraordinarias por tiempo libre y horarios de ingreso y salida diferidos)
 - Pero su ámbito de aplicación es muy acotado por 2 razones:
 1. Medidas exigen requisitos para acceder al beneficio:
 - Horario de ingreso y salida diferido para madres/padres que tengan bajo su cuidado niñas y niños de hasta 12 años y personas que tengan el cuidado personal de estos. Para el resto de trabajadores es opcional otorgarlo para el empleador
 - Compensación de horas extraordinarias con tiempo libre solo por motivos de cuidado para madres/padres que tengan bajo su cuidado niñas y niños de hasta 12 años y personas que tengan el cuidado personal de estos, o para organizaciones sindicales a través del “Pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo”
 2. Tope de días libres en compensación por horas extraordinarias demasiado bajo: la propuesta contempla apenas un máximo de 5 días libres al año para trabajadores padres o madres de niñas y niños de hasta 12 años (o sus cuidadores) y solo 6 días libres al semestre en el caso de los acuerdos sindicales
- ⇒ Propuestas:
- Medidas de adaptabilidad incluidas van en la dirección correcta, pero se propone otorgar a todos los trabajadores, sin exclusiones, y aumentar significativamente el número de días libres compensatorios
 - Replicar de la experiencia internacional el cambio desde jornada semanal a jornada promedio semanal tomando como base periodos amplios mediante acuerdo con los sindicatos
 - Incorporar otras medidas de adaptabilidad como la jornada 4x3

Otros aspectos del proyecto

- Faculta al SENCE a establecer con cargo al Fondo Nacional de Capacitación acciones de capacitación destinadas a empresas de menor tamaño que cubran aspectos ligados a la organización del tiempo de trabajo, inserción de herramientas tecnológicas y otros que les permitan adecuarse con el menor impacto posible a la reducción de la jornada laboral
 - Regulación detallada de jornadas especiales que busca tratamiento equitativo entre los trabajadores
- ⇒ Propuesta: Aceptar la petición de la Federación de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular de intercambiar los 2 días de permiso al mes en la modalidad puertas adentro planteado en las indicaciones por días de vacaciones
- Al trimestre mayo-julio 2022 el 38,5% del segmento de servicio doméstico puertas adentro es inmigrante y el 19,7% de este segmento tiene nacionalidad chilena y vive en regiones del país distintas a la Metropolitana.
 - Sin embargo, el 76,2% de este segmento de trabajadoras realiza su trabajo en un hogar de la región Metropolitana
 - Realidad de este segmento exige una alternativa con mayor adaptabilidad

