

Adaptabilidad: la arista olvidada

Rafael Sánchez

Director del Magister en Políticas Públicas UDP



La CPC y tres de las cuatro centrales sindicales del país propusieron al Ministerio del Trabajo implementar la rebaja de jornada laboral a 40 horas gradualmente, con un horizonte de cinco años. Existen varias opciones de gradualidad en la evidencia comparada, pero una arista más relevante es la adaptabilidad.

Existe evidencia de que una jornada adaptable beneficia a trabajadores/as y empresas: Golden (2003) señala que ella disminuye el ausentismo, retrasos, renunciaciones y ocio en el empleo, además de estimular la productividad tanto directamente (mayor esfuerzo del trabajador/a) como indirectamente (mayor compromiso de largo plazo y menos estrés). En la misma línea, estudios muestran que la adaptabilidad de jornada disminuye el ausentismo y las licencias (Allen, 1987; Baltés et al., 1999; Dalton y Mesch, 1990; Hammer y Barbera, 1997). Uno más reciente de Abid y Barech (2017) halla una asociación positiva entre jornadas adaptables y calidad de vida de las y los trabaja-

dores. Además, según Michielsens et al. (2013), la adaptabilidad es clave para promover la diversidad organizacional, la que a su vez aumenta la retención y estabilidad financiera, impulsando así la productividad.

La evidencia comparada sugiere que todos los procesos exitosos de rebaja de jornada en el mundo tienen en común que impulsan mayor adaptabilidad, en particular incorporando jornadas semanales promedio. Por ejemplo, la rebaja de Portugal en los 90 no solo fue gradual; también permitió que la jornada semanal se definiera en base a promedios de cuatro semanas. Asimismo, Francia

acompañó su rebaja a fines de los 90 con la anualización de horas trabajadas; y ya a inicios de los 2000, Corea del Sur también incluyó acuerdos entre empleador y representantes de los trabajadores/as para promediar las jornadas semanales considerando un período de hasta tres meses. Hoy varios países permiten jornadas semanales promedio: Holanda

(calculada en base cuatro meses), Dinamarca (cuatro meses), Suecia (un mes), Irlanda (cuatro meses), Luxemburgo (cuatro meses), Finlandia (un mes), Croacia (cuatro meses), Polonia (cuatro meses) entre otros muchos países.

Es importante recalcar dos elementos de las jornadas semanales promedio: i) deben respetar los máximos diarios y semanales establecidos actualmente, y

“Todos los procesos exitosos de rebaja de jornada en el mundo tienen en común que impulsan mayor adaptabilidad”.

ii) la evidencia sugiere que, usualmente, cuando se consideran jornadas semanales promediadas en base a períodos de tres meses o más, debería ser en acuerdo con los sindicatos. En este último punto hay heterogeneidad: el período para considerar a los sindicatos en los acuerdos varía desde un mes hasta un año. Independiente de qué período se considere para la incorporación de los sindicatos, es a todas luces relevante incluir las jornadas semanales promedios (y otras formas de adaptabilidad) en la propuesta de rebaja de jornada en Chile.