



Rafael Sánchez
 Investigador CEP y académico de la
 Facultad de Economía y Empresa UDP



Eduardo Abarzúa
 Decano Facultad de Economía y Negocios
 Universidad Alberto Hurtado

Reducir la jornada: ¿Qué nos enseña la evidencia?

Desde hace un tiempo han cobrado fuerza propuestas de reducir la jornada laboral de las actuales 45 horas semanales a cerca de 36, que sería una de las mayores rebajas legales de la historia global y dejaría a Chile entre las menores jornadas del planeta. Comparada con el resto del mundo, la actual jornada chilena está bastante alineada con el nivel de desarrollo del país, en especial al considerar los días de descanso pagados, como feriados. Si aún así se busca apurar la reducción natural de jornada que se da a medida que los países se desarrollan, es crucial revisar la evidencia comparada.

En todo el mundo, las rebajas se han fundamentado en sus potenciales beneficios (sobre empleo, productividad, salud, y otros). Pero también acarrearán costos; diversos países que las han implementado han buscado minimizar esos costos con medidas en torno a los costos laborales, adaptabilidad, gradualidad y contexto.

Respecto a los primeros, la evidencia es clara en que las rebajas de jornada con rigidez salarial tendrán efectos negativos en el empleo (Kramarz 2008; Esteveo y Sa 2008). La experiencia chilena de 2005 (rebaja de 48 a 45 horas) sugiere que, si bien en la etapa previa a su implementación no causó destrucción de empleo asalariado del sector privado (Sánchez 2013), sí hubo impactos negativos luego de que se implementara, tanto en empleo (combinando efectos de creación y destrucción) como en salarios reales (Villena y Tejada 2020). Las propuestas de reducción de jornada plantean la prohibición de bajar salarios actuales, pero ello ocurre en el tiempo a través de menores aumentos a futuro y por la reducción de sueldos de nuevos trabajadores. Es por esto que otros países acompañaron la rebaja de jornada con beneficios para las empresas, intentando contrarrestar el alza de costos.

Respecto de la adaptabilidad, la mayoría de los países que han reducido su jornada han implementado medidas como la jornada promedio semanal (calculada en base mensual o trimestral en su mayoría; incluso hay casos donde la base es anual, en general con previo acuerdo de los sindicatos). La adaptabilidad es en extremo relevante, pues permite abordar mejor la heterogeneidad de trabajadores y empleadores, así como los diferentes procesos productivos. En esta materia, se pueden revisar las propuestas del Informe Final de la Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral (2019).

Respecto a la gradualidad, la mayoría de las rebajas de jornada en el mundo han permitido que el ambiente laboral se adecue, para evitar riesgos colaterales y asegurar que se produzcan los efectos positivos buscados (en concreto, evitar bajas de empleo y salarios, en particular de personas cuya remuneración es variable). La gradualidad también permite un proceso de aprendizaje sobre las consecuencias de la reducción.

Finalmente, está el contexto: la experiencia internacional sugiere que los países que redujeron la jornada laboral venían experimentando aumentos en su crecimiento económico y productividad. Es evidente que el contexto económico y social de Chile no es adecuado para una reducción de jornada, dado el ciclo económico y las presiones del mercado laboral, tales como mayores cotizaciones previsionales, cambio tecnológico, flujos migratorios y rápido envejecimiento de la población. Todo ello debe considerarse en el debate.

¿Es conveniente introducir cambios en la extensión de la jornada laboral semanal?

La presentación de una moción parlamentaria proponiendo la posibilidad de acordar una jornada semanal de cuatro días de trabajo y 40 horas, que luego de cinco años de vigencia de la ley sería de 38 horas -y que se suma a otras iniciativas que apuntan en la misma dirección-, genera debate, especialmente atendida la lenta recuperación del mercado formal del trabajo.



ILUSTRACIÓN: RAFAEL EDWARDS

Diálogo social para la nueva organización del trabajo

Hemos visto durante este último tiempo múltiples iniciativas del Poder Legislativo o del Ejecutivo para regular la organización del trabajo, como la jornada laboral o la distribución de ésta, como es el sistema 4x3 ampliamente utilizado en el sector minero; las últimas normativas relacionadas con la implementación del sistema de teletrabajo, que ha sido utilizado por un 95,3% de las empresas (ACHS, 2020), o propuestas de distribuir los días feriados como vacaciones a utilizar en común acuerdo entre el empleador y los trabajadores. Al mismo tiempo, se ha tenido que legislar sobre un permiso especial para acceder a los programas de vacunación dispuestos por la autoridad sanitaria, dado que algunos empleadores no otorgaban las facilidades del caso hace algunas semanas atrás.

Da la impresión que la discusión no incorpora la complejidad de las formas de empleo y trabajo que se despliegan en nuestra economía y tampoco la perspectiva de los diferentes actores laborales. Casi todas las discusiones e ideas de reforma tienen de referencia una imagen simplificada del trabajo, aquel que se desempeña de manera presencial, con supervisión directa, igualdad de poder entre las partes y con salarios atractivos. Sin embargo, la realidad de Chile es diferente: el 66,5% de quienes trabajan perciben ingresos inferiores o iguales a \$550.000 mensuales y solo un 7,1% percibe salarios de 1,5 millones o más. Y ni hablar de la asimetría de poder y la ausencia de diálogo social entre las partes o algún rol del Estado en la materia.

En el actual contexto socioeconómico y de relaciones laborales, iniciativas que parecen correctas y modernizadoras, como la flexibilidad de las jornadas y el teletrabajo, pueden significar, paradójicamente, la intensificación de las jornadas, el aumento del doble trabajo, una mayor precarización del empleo y el sufrimiento de las personas. Es cierto, en una gran parte del mercado laboral hace falta fijar mínimos que configuren auténticas relaciones de trabajo: contratos escritos, sueldo mínimo, limitar jornadas, establecer descansos, fijar permisos para necesidades básicas, etc. Es hora de preguntarnos si el camino normativo, cuyo conflicto asociado se expresó durante dos décadas a través de la judicialización en tribunales y la Dirección del Trabajo, tiene la posibilidad de abordar los múltiples y crecientes cambios en el trabajo, considerando los tiempos legislativos limitados, producto de las múltiples demandas de la ciudadanía y el encaje futuro de la legislación a la potencial nueva Constitución que redefinirá la relación entre el Estado, el mercado y la sociedad civil.

Por supuesto, la reducción progresiva de la jornada laboral es un tema mundial que ninguna nación puede sustraerse, ya que pone al centro la mejora en las condiciones de vida de las personas y la disponibilidad de empleos en una sociedad digital. Dicha discusión requiere, como demuestra la experiencia comparada, un amplio proceso de diálogo social de los actores laborales representativos como única manera de incorporar la heterogeneidad de nuestro mercado laboral. Con ese contexto también resultará posible construir una transición justa frente a los desafíos de transformación y reducción de empleos que genera la llamada cuarta revolución industrial.