



¿40 horas?

El debate que **NOS DESVELA**

Desde hace algunas semanas ha estado presente en los medios y en el ámbito político un debate álgido sobre la propuesta del Partido Comunista de reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas. El gobierno, incluso, hizo una contrapropuesta y se propuso rebajarla de manera gradual hasta llegar a una jornada laboral promedio semanal de 41 horas. Obviamente, estas dos propuestas han suscitado debates sobre las posibles consecuencias en el corto, mediano y largo plazo en los costos laborales, el empleo y la producción. El debate está desordenado con tres bandos (a favor de la propuesta del PC, a favor de la propuesta del Gobierno y un tercero, que quiere dejar la jornada como está) esgrimiendo argumentos respecto de la medida.

Por: Marcela Perticará, Ph.D. en Economía, University of Texas A&M, EE.UU. Académica FEN-UAH; y Mauricio Tejada, Ph.D. en Economía, Georgetown University, EE.UU. Académico FEN-UAH

Desde los defensores de la política, un argumento válido que se esgrime es el preservar la salud mental de los trabajadores y aumentar la cantidad y la calidad del tiempo destinado a sus familias. Evidentemente, esto no sólo impactará en la calidad de vida de las personas, sino que también podría en el largo plazo mejorar la productividad per se, al reducir la incidencia de enfermedades laborales, físicas y psicológicas y reducir el síndrome del “trabajador quemado”. Hay argumentos también que rescatan que, en ciertos tipos de empleo, hay espacios para reorganizar actividades y priorizar, de tal manera de realizar las mismas funciones en menos tiempo¹.

Desde los detractores, se argumenta que la reducción drástica de la jornada laboral generará aumentos de costos fuertes si hay rigidez salarial, reduciendo el nivel de empleo si la productividad no crece en la misma cuantía que la reducción de las horas trabajadas.

El aumento de costos se produciría porque en ausencia de mejoras en la productividad, para producir el mismo nivel de producto se deben pagar 5 horas extras a un trabajador o se debe contratar un trabajador adicional que supla las 5 horas semanales restantes. Sólo se puede mantener el nivel de producción reduciendo horas si el trabajador se vuelve más productivo. En algunos contextos (sector de actividad/ocupaciones) que no requieren que el trabajador esté disponible una cantidad fija de tiempo (por ejemplo, una oficina de atención al cliente) para conseguir un cierto nivel de producción (cantidad de casos resueltos) **podría** haber espacios para mantener producto con jornadas más cortas si existe una capacidad ociosa previa al cambio de política. En otros sectores/ocupaciones, por definición no existe capacidad ociosa, si la forma de producción requiere el uso de procesos continuos (un horno funcionando 24 horas) o procesos que necesitan de ventanas fijas de trabajo (un colegio con horario de atención de 8 a 17 hs). En este caso, obviamente la política gene-

rará en el corto plazo aumento de costos. Es más, hay un caso en el que los costos laborales aumentarán por la mera aplicación de la política, aún cuando el trabajador ya esté trabajando 40 o menos horas. Trabajadores que ganan el salario mínimo con menos de 45 horas tienen un salario proporcional al salario mínimo. Ahora su salario mínimo aumentará ya que su proporcional se calculará sobre 40 horas y no sobre 45.

Un aumento de costos laborales puede incentivar la contratación de mano de obra informal en ausencia de una efectiva fiscalización, en un mercado laboral como el chileno donde la tasa de sindicalización es muy baja. En particular esto puede ocurrir en las micro y pequeñas empresas, que emplean una alta fracción de los trabajadores con salario mínimo.

Es importante, sin embargo, tener en cuenta que todo este análisis se hace suponiendo un ambiente competitivo y donde firmas y trabajadores tienen más o menos similar poder de negociación. La pregunta que queda es qué sucede en un ambiente en que las

en productividad, el Ministerio de Hacienda estima que producto de la reforma se perderán unos 250 mil empleos². La literatura para otros países muestra efectos negativos o no es capaz de detectar efectos significativos de la política. Hay estudios para Francia (que experimentó reformas en los años 1982 y en el período 1998-2000), Alemania (1990-2000) y Portugal (1996)⁴. De estos estudios, sólo Crepón y Kramarz (2002) encuentran efectos negativos de la reforma francesa de los '80, una reforma bastante similar a la propuesta en Chile, sin gradualidad y sin flexibilidad salarial. Usar evidencia para Francia o Alemania para predecir los efectos de la reducción de las horas semanales en Chile es complejo por cuanto Chile tiene diferentes instituciones laborales y altos niveles de informalidad en relación con estos países.

Para resumir, no es claro cuál es el efecto final o neto de la medida, ya que hay diversas fuerzas que se mueven en distintos sentidos. Posiblemente, los efectos no sean homogéneos por sector de

“El debate está desordenado con tres bandos (a favor de la propuesta del PC, a favor de la propuesta del Gobierno y un tercero, que quiere dejar la jornada como está) esgrimiendo argumentos respecto de la medida”

empresas tienen mucho más poder de mercado en el mercado laboral. En un contexto como este, la política reduce el excedente de las empresas, pero no necesariamente afecta el empleo, a menos que el encarecimiento de la mano de obra sea tal que a la empresa le conviniere hacer alguna innovación y sustituir capital por trabajo.

Hipotéticamente, ¿una reducción de jornada podría mejorar la productividad en tal medida que pudiera revertir el aumento de costos? Claramente este podría ser el caso, pero solo en la medida que la tecnología de producción lo permitiera o que se generaran cambios en la manera de producir, ya sea reorganizando producción o invirtiendo en más capital, de tal manera de mantener el nivel de producto o incluso mejorarlo. Los costos de la reducción en la jornada laboral también **podrían** neutralizarse en la medida en que se redujeran los costos asociados a ausentismo², altamente ligado a ciertas enfermedades profesionales. Las enfermedades mentales han ido en aumento en Chile, con su consabido efecto no solo en la calidad de vida familiar y personal sino también su consiguiente impacto sobre la vida laboral.

Ahora bien, en la práctica no es trivial cuantificar el impacto de la reforma. Si efectivamente el 100% de la reducción de jornada se traduce en aumento de remuneraciones, no acompañados de aumento

actividad y nivel de calificación. Por un lado, si la reducción de la jornada laboral reduce los niveles de estrés y mejora la calidad de vida de los trabajadores chilenos, genera una caída en el ausentismo laboral y mejora la predisposición al trabajo, efectivamente podría aumentar la productividad en el largo plazo. El objetivo de tener una fuerza laboral más sana y satisfecha puede ser muy loable. Por el otro, no hay que esconder debajo de la alfombra que hay costos de corto, mediano e inclusive largo plazo que pueden ser también altos. En el corto plazo puede haber efectos inmediatos sobre empleo y calidad del empleo (informalidad), si es que las empresas están efectivamente pagando el valor de la productividad marginal y los salarios no se pueden ajustar. Aunque ciertamente este efecto sobre el empleo no es tan claro si estas detentan algún nivel de poder monopsonico en el mercado laboral. Bajo un supuesto de competencia, en el mediano y largo plazo, en ausencia de ganancias importantes de productividad, los salarios reales se acomodarán. También en el mediano y largo plazo, mayores costos laborales pueden inducir a una mayor automatización y por ende a mayor desempleo. Ciertamente el mismo proceso de innovación tecnológica puede llevar a la creación de nuevas oportunidades de empleo, sin que esto impida importantes costos de ajuste (desempleo friccional) en el corto plazo. **OE**

1.- Ver <https://www.forbes.com/sites/travisbradberry/2016/06/07/why-the-8-hour-workday-doesnt-work/#45962cf936cc>.

2.- El ausentismo laboral es 3,3% para los hombres y 7,4% para las mujeres (2017-2018). Fuente: Estudio de Ausentismo Laboral producido por licencia médica de causa común, elaborado por la Cámara de Comercio De Santiago (CCS) y la empresa Inmune.

3.- Usan una elasticidad empleo-costos laborales de -0,4%.

4.- Ningún paper estima efectos positivos. Ver (Hunt, 1999), Crepón y Kramarz (2002), Kramarz et al. (2008) y Chemin y Wasmer (2009). Un paper, Crepón y Kramarz (2002) encuentran que la reforma de Francia en el año 1982 sí impacta negativamente el nivel de empleo, reduciéndolo en hasta un 4%. Los más afectados fueron trabajadores a salario mínimo.