

¿Es posible reducir la jornada laboral en Chile?

Lucas Navarro, Ph.D. en Economía, Georgetown University, Estados Unidos. Director Magíster en Economía, UAH / Georgetown University, EE.UU.



Oe

Ante una nueva propuesta para reducir la jornada laboral legal de 45 a 40 horas semanales ha resurgido el debate sobre el número de horas trabajadas en Chile. ¿Se trabaja mucho? ¿Se deben rebajar las horas trabajadas? Distintos informes de la OCDE muestran que efectivamente Chile es uno de los países con mayor número de horas trabajadas. La tendencia internacional, en especial entre países desarrollados, va hacia la reducción de la jornada legal de trabajo. Sin embargo, en el caso chileno se debe evaluar con mucho cuidado el impacto de una reducción importante en las horas laborales, ya que los efectos sobre el bienestar pueden terminar siendo negativos y por lo tanto contrarios a los que se buscan con esta medida.

Existen argumentos a favor de reducir la jornada laboral, fundamentados en evidencia para países desarrollados. Estudios recientes (Rasposo y Van Ours, 2010) con datos de Portugal, tienden a mostrar que reducciones moderadas en la jornada tienen efectos nulos y hasta positivos en empleo vía menor destrucción de puestos de trabajo. Berniell y Bietenbeck (2017) consideran que contribuye a mejorar la salud ya que reduce la probabilidad de consumir alcohol, fumar y de inactividad física en los trabajadores franceses, y Hamermesh et al. (2014) -con datos de Japón y Corea del Sur- señalan que mejora el bienestar familiar ya que los trabajadores tienen más tiempo para sus familias. Otro estudio reciente para dicho país oriental (Lee, 2016) encuentra un efecto positivo en la reducción de accidentes de trabajo, los que típicamente se asocian a un trabajo excesivo. Para el caso específico de Chile, Sánchez (2013) no encuentra efectos en la reducción de la jornada laboral de 2005, que

pasó de 48 a 45 horas semanales, y sólo detecta un efecto positivo en salarios por hora. Hay también quienes sostienen que estas políticas de "work-sharing" podrían conducir a mayor generación de empleo (repartir un número de horas de trabajo menor entre más trabajadores) aunque la evidencia parece sugerir un efecto nulo o muy pequeño y temporal.

Para el caso de la propuesta de la diputada Camila Vallejos, se trata de una reducción de la jornada de 45 a 40 horas semanales, sin cambio proporcional en salarios totales. Esto equivale a un aumento del salario por hora del 12.5% para los trabajadores que actualmente cuentan con contratos de 45 horas semanales. Esta reducción implica un incremento relativo del salario horario muy superior al de 6.7% implícito que resultaba de la reducción de jornada legal anterior implementada en Chile a partir de 2005. Por lo tanto el desafío es mucho mayor.

¿Podrían evitar las empresas este aumento en el costo laboral en el corto plazo? La única forma de hacerlo sería que los trabajadores fueran capaces de seguir realizando las mismas tareas de su jornada de 45 horas semanales en una hora diaria menos de trabajo. En ese caso ideal, el aumento del salario horario sería compensado por un aumento en productividad y la reducción de la jornada laboral legal no tendría impactos mayores sobre el mercado laboral. Sin embargo, resultaría utópico esperar que todas las firmas puedan reaccionar de esta manera. Sin cambios efectivos en productividad esta reforma necesariamente implicará un aumento de los costos laborales para las empresas.

¿Cómo afectará esta política al empleo? Suponiendo que antes de la reforma los trabajadores están con su productividad potencial y que con los cambios pasarán a trabajar menos horas, necesariamente dejarían algunas tareas sin realizar y se deberá contratar más trabajo por esas horas, por ejemplo pagando horas extra, lo que tiene un costo laboral marginal mayor. Por otro lado, considere que ya por los trabajadores beneficiados con la medida, el salario por hora aumentaría 12.5%. Esto significa que, sin aumentos en productividad, la reforma elevará el costo laboral para las empresas. Por tanto, se encontrarán en dos situaciones alternativas:

1) Que esté en condiciones de financiar ese aumento de costos con menor rentabilidad, con lo cual la política no tendría efectos negativos de corto plazo en empleo, aunque sí en sus posibilidades de inversión y crecimiento futuros. Más aún, con el aumento de costos laborales las firmas tendrían incentivos a sustituir trabajo por capital, disminuyendo el empleo en el largo plazo.

2) Que no pueda financiar el aumento porque presenta márgenes de ganancias pequeños, con lo cual la medida podría generar destrucción de puestos de trabajo mediante despidos y cierre de plantas.

¿En qué situación se encontrarán las empresas en Chile de implementarse esta política? Lamentablemente para responder esta pregunta no se cuenta con la información y la evidencia suficiente. Necesitamos saber por ejemplo, en qué medida los trabajadores son remunerados de acuerdo a su productividad. Existen muchos trabajos a nivel internacional que estiman medidas del "poder monopsonico" de las firmas, lo cual permite saber si el salario que pagan es inferior o no a la productividad de sus trabajadores, encontrando resultados ambiguos. En segundo lugar, se debe conocer en qué medida las horas de trabajo son excesivas en relación a las tareas que desarrollan los trabajadores. Si el número de horas de trabajo es excesivo, una reducción de la jornada hasta podría mejorar la productividad por hora del trabajador. Prácticamente no hay estudios en Chile que hayan abordado estas preguntas.

Si se quiere debatir esta política en profundidad, se debe contar además con información pertinente. Los países desarrollados, en los que se trabajan "pocas" horas, cuentan con bases de datos administrativos con información combinada de empleadores y trabajadores. Este tipo de información se viene usando en el mundo desde hace más de dos décadas y podría ser de especial utilidad para evaluar el impacto de esta política. En Chile esos datos existen pero no están disponibles. Con esa información se podría estudiar de mejor manera si los salarios realmente reflejan la productividad de los trabajadores y qué empresas/trabajadores se encontrarían en situación vulnerable frente a esta política y cuáles no. En Francia por ejemplo, cuando se pasó a implementar la jornada de 35 horas semanales a comienzos de siglo, el gobierno implementó un sistema de subsidios compensatorios a empresas que se vieron muy comprometidas financieramente con la reducción de la jornada, en especial las empresas pequeñas. Para el caso de Chile, si se aplicara esta reforma existe una alta incertidumbre sobre en qué medida los trabajadores se podrían ajustar a esa menor jornada sin comprometer el funcionamiento de las empresas.

Otra pregunta es qué harán los trabajadores con su tiempo libre.

¿Se dedicarán más a tareas recreativas y a pasar más tiempo con sus familias y amigos? No necesariamente. Algunos de ellos tratarán de usar ese beneficio de la menor jornada laboral para tratar de trabajar más. En la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) que el INE realiza todos los meses sobre las preferencias por duración de la jornada laboral hay dos preguntas que resultan especialmente interesantes: una es si trabajaría más horas de las que trabaja en la actualidad, y otra es si estaría dispuesto a trabajar menos horas por un salario proporcional menor. Los trabajadores que contestan negativamente a estas dos preguntas serían los que estarían satisfechos con la duración de su jornada de trabajo. De acuerdo a la encuesta, el 84% de los asalariados del sector privado tienen contrato y el 95% de ellos trabaja a tiempo completo (en promedio, un poco más de 45 horas). Considerando el grupo mayoritario que trabajan sus horas habituales de trabajo, los datos del último trimestre de 2015 (los últimos disponibles con información de ingresos) muestran que un 72,4% estaría "satisfecho" con su jornada laboral, un 1,5% querría reducir la jornada pero a cambio de un salario proporcionalmente menor, y un 26,1% querría trabajar más horas de trabajo. Obviamente que si se preguntara si estaría dispuesto a trabajar menos horas y cobrar lo mismo todo el mundo respondería afirmativamente, pero el hecho de que haya un grupo importante de trabajadores full-time dispuesto a trabajar más horas refleja otros problemas del mercado laboral local. Un porcentaje relativamente mayor de esos trabajadores son no calificados, realizan tareas de operarios y tienen un menor nivel educativo que el del resto de los trabajadores que estarían satisfechos con su jornada laboral. El ingreso mensual de esos trabajadores es 20% inferior que el del resto de los trabajadores considerados. Los datos de la ENE para el último trimestre de 2016 muestran cifras muy similares. La mayoría de estos trabajadores que querían trabajar más horas declaraban que no lo podían hacer porque sus empleadores no requerían más horas o no les pagaban las horas extra. Más de un 8% de estos trabajadores realizan una actividad secundaria para complementar sus ingresos. Esto sugiere que los ingresos laborales son insuficientes y eso es otro reflejo del problema de productividad de la economía local.

En definitiva, hay que considerar que Chile es muy distinto a otros países que han reducido significativamente la jornada laboral y que presentan altos ingresos por habitante como Suecia, Holanda, Dinamarca. La diferencia es que esos países son muchos más productivos y además, pueden pagar salarios lo suficientemente altos por un número de horas relativamente bajo. Si se quiere reducir los tiempos de trabajo efectivos de los trabajadores los salarios tienen que aumentar y para eso debe mejorar la productividad, un aspecto en donde el desempeño reciente de Chile ha sido muy pobre y sobre el que se viene debatiendo intensamente. Para solventar políticas como estas, previamente se debe ser capaz de aumentar significativamente la productividad e incrementar sueldos para así elevar el nivel de vida de la población. Todavía, más de la mitad de los trabajadores chilenos ganan no más de dos salarios mínimos. Parece positivo pensar en un objetivo de largo plazo de reducir las horas de trabajo, pero antes debe mejorar la productividad y el funcionamiento del mercado laboral en general. ■

Oe