

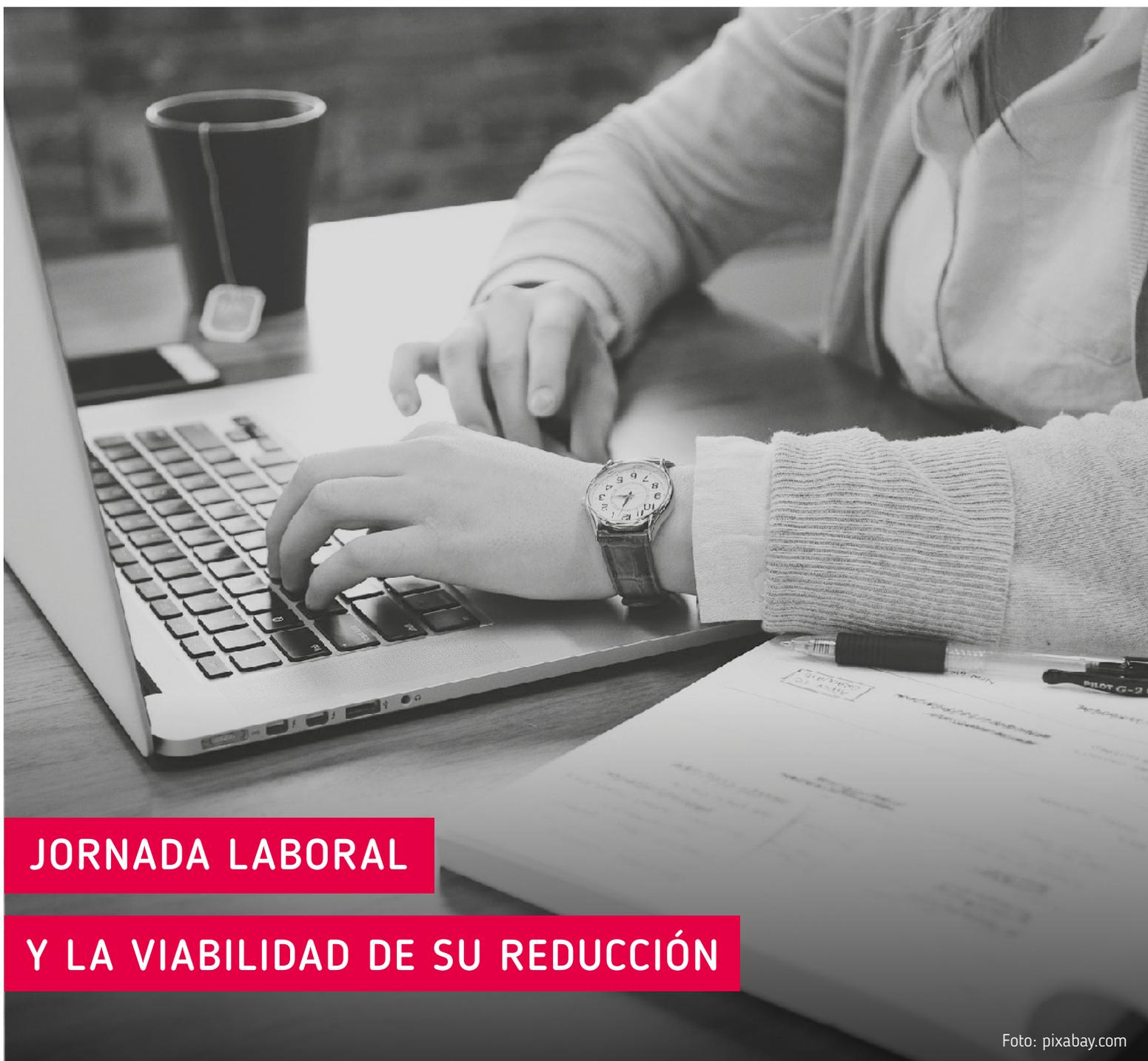
FJG

FUNDACIÓN JAIME GUZMÁN

#1836
Edición

MIRADA POLITICA

NOVIEMBRE
2018



JORNADA LABORAL

Y LA VIABILIDAD DE SU REDUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia de la normativa laboral de nuestro país –y eventualmente en otros países del mundo– la discusión respecto a la jornada laboral y su extensión diaria, semanal o mensual, no ha estado exenta de controversias. Durante los últimos años, la exigencia de compatibilización del trabajo con la vida personal y familiar ha sido una preocupación constante tanto de trabajadores, empleadores y gobiernos.

El gobierno del Presidente Sebastián Piñera ha buscado fomentar esta compatibilización a través de la flexibilidad laboral, mediante una serie de regulaciones que buscan dinamizar el mercado del trabajo, tales como el estatuto laboral del joven estudiante; la regulación de la jornada y labor de los teleoperadores; la regulación de un nuevo contrato de trabajo a distancia o teletrabajo, entre otros puntos.

Más allá de las acciones concretas del Ejecutivo en la materia, un grupo de diputados presentó un proyecto de ley para reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, el que está discutiéndose en la Comisión de Trabajo. La discusión se ha centrado en diferentes pilares –así como fue la reducción de 48 a 45 horas semanales hace más de 10 años–, de los cuáles los más controversiales son la regulación de horarios de entrada y salida del trabajo; los horarios de choferes y auxiliares de buses o transporte interurbano; entre otros. Pero, estableciendo una medición de impacto a nivel social, político y económico, el reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, es una iniciativa de gran impacto y que merece estudio.



Foto: flickr/senado_chile

II. LA CONTROVERSIA DE REDUCCIÓN DE JORNADA VS. PRODUCCIÓN

Nuestro país presenta una regulación de la jornada laboral de la más extensas a nivel de la OCDE, posicionándose en el top 5 de la lista. Los informes de dicho organismo establecen que uno de los factores más relevantes para hacer esta diferenciación es la calidad de país rico o que está en vías de desarrollo, encontrándose Chile como el 3er país en Latinoamérica que tiene las jornadas más largas.

Nuestro país destina anualmente 1.988 horas anuales para la jornada laboral. Al año 2000, nuestra legislación establecía un total de 2.263 horas en el mismo período de tiempo, lo que claramente significa un avance. Sin embargo, ya en 2018 estas cifras no se consideran suficientes, solicitando una reducción de jornada laboral a nivel de países desarrollados, de 35 o 40 semanales.

Hoy en día la jornada de trabajo bordea las 9 horas efectivas de trabajo, a lo que se debe sumar el tiempo de colación -donde en algunos casos puede ser mayor al

mínimo establecido-, y los desplazamientos, fijando un total diario de entre 10 a 12 horas desde la salida del hogar hasta el regreso. Claramente esto significa una seria dificultad para compatibilizar la vida laboral con la familiar, cuando debiese primar esta última sobre la otra.

La discusión sobre cómo lograr esta compatibilidad se puede centrar en la reducción, pero existen diversos factores que deben considerarse y que pueden afectar directamente al trabajador, a pesar de tener una jornada más corta que la hoy establecida. Analicemos algunas de ellas.

-Efectos en el trabajador por la merma de la producción. Este primer punto ha sido considerado a nivel mundial para determinar la potencial reducción de la jornada laboral. Disminuir las horas de trabajo puede afectar la productividad de la empresa, que a la vez se traduce en un efecto negativo para los mismos trabajadores.

Si vemos el caso experimental expuesto por la revista *Journal of Happiness Studies*, en Corea del Sur, se constató que luego de un proceso de 10 años de análisis transversal a nivel empresarial, la jornada de menos horas de trabajo no necesariamente significa o implican mayor felicidad del trabajador. Para llegar a este punto, se aplicó a partir de 2004 una reducción a la jornada ordinaria de los trabajadores de 44 horas a 40, dejando el sábado como día oficialmente libre, lo que al principio se tomó como satisfacción plena en torno a la labor que desempeñaban, pero no hubo ningún tipo de modificación o alteración a nivel de vida personal o laboral: es decir, su felicidad no pudo verse aumentada. Según los mismos expertos de este estudio, la falta de aumento de la felicidad personal del trabajador podría deberse a que las empresas, al reducir la jornada laboral, en un intento –totalmente entendible– de mantener la producción que tenía el régimen anterior, aumentaba la intensidad del trabajo en menos tiempo disponible para recuperar ese tiempo “perdido”.

Otro ejemplo muy concreto es el intento de reducir la jornada laboral en Suecia. A modo de plan piloto, el Ayuntamiento del pueblo de Gotemburgo aplicó durante un período de 2 años una jornada reducida de 8 a 6 horas diarias para las enfermeras que trabajaban en un asilo de ancianos de la localidad. El experimento en general fue tomado con gran satisfacción por las enfermeras, quienes vieron reducidas las licencias por enfermedad, reportaron mejores condiciones de salud e incluso aumentaron en un 85% la productividad de la jornada, que se tradujo en mejores atenciones de los ancianos del establecimiento. Pero hubo un lado negativo que no pudo dar viabilidad de la aplicación nacional de esta jornada reducida, que es el costo de mantención de una jornada de este tipo. Políticos de izquierda, como Daniel Bernmar, solicitaron terminar anticipadamente con esta jornada por los altos costos que implica para la industria el mantener una jornada de este tipo, ya que significaba la contratación de mayor personal con igualdad en los ingresos percibidos (que en el experimento significó casi 2 millones de dólares de inversión).

- Las personas directamente afectadas.

Otro factor que se debe considerar es que ante una reducción de jornada, las empresas requerirán, en teoría, de un mayor esfuerzo de los trabajadores para mantener al menos cierta producción y equiparar el régimen anterior que tenían. Es decir, que en este caso los directamente afectados ante esta exigencia del empleador serán las personas menos capacitadas profesionalmente, los que ostentan una mala calificación de producción o desempeño en la labor que se les encarga, e indirectamente, las personas con algún tipo de discapacidad o invalidez. Podemos mencionar, además, la eventualidad de aumento de la discriminación de la mujer por los derechos de pre y postnatal que implica incluirlas en la planilla de personal y que no significan un aporte a la producción durante esos períodos.

- La cultura o competencia como factor de la poca productividad.

Por último, el factor de la culturalidad del trabajador es un elemento que no puede dejarse de lado. Según el decano de la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez, la evidencia indica que existe una correlación en los países de la OCDE donde quienes trabajan menos horas son más productivos y viceversa. Esto se debe en gran parte por la competencia o culturalidad de los mismos trabajadores. Señala que Chile, a nivel de competencias, está muy por debajo de otros países del OCDE, teniendo en cuenta variables como comprensión lectora, numérica y digital. Recalca que a nivel comparativo, un trabajador chileno con educación superior tiene competencias similares a un trabajador de la OCDE con educación secundaria (con ciertas excepciones), o en el caso de Nueva Zelanda, que sólo tiene educación primaria. Puede complementarse el dato anterior con estudios del Banco Central que entre 1990 y 2015 señaló que la participación de los trabajadores con educación superior pasó de un 35% a un 58%, lo que produjo un 18% aproximado de aumento de la productividad por hora trabajada.

III. POSIBLES ALTERNATIVAS A LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL

Para abordar este problema de trabajo vs. vida personal y/o familiar, se deben considerar ciertas alternativas que no necesariamente implican una reducción de jornada. La situación puede ser abarcada por otras vías, que incluso pueden llegar a ser de mayor impacto que la disminución de las horas mínimas de trabajo.

Primeramente, podemos mencionar la flexibilidad de la jornada de trabajo. En este punto se debe tener en cuenta que lo mejor para solucionar cualquier tema de trabajo vs. vida privada es vía acuerdo con el empleador, y en estos casos la regulación de la jornada en una distribución diferente a la ordinaria puede llevar al camino correcto en esta materia. Se puede destacar, por ejemplo, el trabajo a distancia con horarios que pueden ser diferentes al trabajo en el lugar del empleador; la jornada especial para jóvenes estudiantes, que implica jornadas parciales y distribuidas a lo largo del día y semana para ser compatible con las obligaciones de educación; entre otros. Para la compatibilidad del trabajo con otros fines personales del trabajador, la flexibilidad es una herramienta que no debe faltar, y puede aplicarse vía contratos especiales o jornadas tipo, o bien por protocolos de acuerdo con el empleador.

Una segunda opción a la reducción de jornada es la aplicación de la tecnología y la capacitación del personal de trabajadores con que una empresa cuenta. En este punto, la capacitación de los trabajadores puede jugar un papel importante a la hora de la producción y futura

reducción de una jornada, ya que ante mejores competencias del personal, mayor es su productividad, por lo que las jornadas pueden verse reducidas ante la misma productividad que pudiesen mantener en un régimen acotado de trabajo; y es en esto donde los compromisos a largo plazo deben ser considerados con el fin de mejorar las competencias.

Por otro lado, el factor de aplicación de la tecnología también es una medida a considerar. El hecho de poder hacer uso de los medios tecnológicos para aumentar la productividad, aprovechar los tiempos muertos de la jornada, o simplemente optar por una jornada de trabajo en otro lugar, distinto al domicilio del empleador, pueden ser opciones que permitan una satisfacción mayor del trabajador en pos de su vida familiar o personal.

Por último, se debe mencionar la propuesta de la SOFOFA, quienes han sido férreos defensores de la adecuación de la jornada con miras a un bienestar del trabajador y del empleador. Ante esta posición, lo que plantea la Sociedad es reformar el sistema de distribución de la jornada de trabajo, pudiendo mensualizarse o incluso anualizarse la jornada y trabajar con ciclos que arrojen promedios semanales de 45 horas para adaptar la labor y jornada del trabajador a las épocas en donde las empresas tienen mayor actividad según el rubro que desempeñan. Es decir, adecuar la jornada ante mayor necesidad, mayor es la jornada, y viceversa, pero siempre promediando un total semanal de 45 horas.

IV. LA JORNADA LABORAL EN OTROS PAÍSES

Es necesario señalar la regulación de la jornada en otros países a modo meramente ejemplificativo, para así poder hacer un contraste con nuestra normativa laboral versus otros países de la OCDE o fuera de esta.

- **España:** con una regulación varias veces modificada, la media de horas trabajadas anualmente se encuentra en 1.691 horas, muy por encima de otros países europeos como Alemania, Holanda, Noruega, Dinamarca o Francia. En este país, la jornada diaria se sitúa en 8 horas, a lo que debe sumarse otros tiempos que pueden llegar a totales de entre 10 y 12 horas. Aún así se encuentra muy por debajo de la media de la OCDE de 1.766 horas al año.
- **Alemania:** país referente en materia de jornada laboral, donde se ha reducido a 4 horas diarias durante el gobierno de Merkel, aunque se ha asegurado que ha tenido impacto directo en la productividad de las empresas, a pesar de tener una limitación de funciones férrea. Su promedio anual se encuentra en 1.371 horas al año, siendo el país con menores horas trabajadas de la OCDE, y casi la mitad del que ostenta más horas, México, con 2.246 horas anuales.
- **Francia:** como ejemplo en esta materia, es país lombardo instauró una jornada de 35 horas semanales para todas las empresas. Aunque en años posteriores hubo intentos de aumentar dicha jornada, los europeos trabajan más de 500 horas menos al año que nuestro país, encontrándose muy por debajo de la media de la OCDE, con 1.482 horas anuales.

V. CONCLUSIÓN

La reducción de jornada ha sido uno de los puntos más discutidos en materia laboral, a tal punto que el debate se ha instalado en el Congreso Nacional.

En virtud de la evidencia, nuestro país no está en condiciones hoy de reducir la jornada, debido a la baja productividad. Hacerlo implicaría generarle un daño a la gran masa de trabajadores del país, al imponérseles presiones de productividad inalcanzables en el escenario actual, lo que redundará en una precarización de actividad laboral, evitando la formalización de las relaciones laborales y/o impidiendo el acceso al trabajo de aquellos menos calificados.

Para alcanzar la compatibilidad entre la vida laboral y la personal o familiar, hoy Chile requiere de jornadas que sean más flexibles, permitiendo los acuerdos entre el empleador y sus trabajadores, y el cumplimiento de la jornada en otros lugares (teletrabajo) o con regímenes horarios que se puedan adecuar (entrar más temprano para salir más temprano, trabajar más un día para salir antes otro, etc), de forma de no perjudicar nuestra ya baja productividad.

Por último, lo que rodea a la reducción de la jornada laboral no solo dice relación con las horas efectivas en el lugar de trabajo, sino que también se deben incorporar otras variables, como la crisis del transporte público, que obliga a los trabajadores a pasar cerca de 3 horas al día trasladándose hacia y desde su trabajo.

Por supuesto que en un futuro se puede analizar nuevamente la reducción de jornada, pero para ello se requerirá de un escenario donde esta disminución de horas no implique una carga de trabajo mayor para el trabajador y mayores costos para el empleador.



Capullo 2240, Providencia.

www.fjguzman.cl



[/FundacionJaimeGuzmanE](https://www.facebook.com/FundacionJaimeGuzmanE)



[@FundJaimeGuzman](https://twitter.com/FundJaimeGuzman)