



Impactos en el mercado laboral de la reducción de la jornada laboral

Autor

Nicolás García Bernal
Email: ngarcia@bcn.cl
Tel.: (562) 2270 1778

Nº SUP: 121996

Disclaimer

Este documento es un análisis especializado realizado bajo los criterios de validez, confiabilidad, neutralidad y pertinencia que orientan el trabajo de Asesoría Técnica Parlamentaria para apoyar y fortalecer el debate político-legislativo. El tema y contenido del documento se encuentra sujeto a los criterios y plazos acordados previamente con el requirente. Para su elaboración se recurrió a información y datos obtenidos de fuentes públicas y se hicieron los esfuerzos necesarios para corroborar su validez a la fecha de elaboración

Resumen

De acuerdo con la OIT (2007), la reducción de la jornada laboral favorece la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la compatibilidad con la familia; promueve la igualdad de géneros, el fortalecimiento sindical y la negociación colectiva y refuerza la productividad. Igualmente se indica que los límites de horas de trabajo pueden reducir las horas excesivas (que tienden a ser perjudiciales para la salud y nada productivas), y así contribuir hacia una mayor productividad.

Por otra parte, un aspecto relevante de la discusión es respecto a los efectos económicos que tendría una variación de la jornada laboral en el mercado laboral, y concretamente sobre el empleo, la eficiencia económica y la productividad laboral. Por ejemplo, Marimon and Zilibotti (2000) plantean que una reducción de la semana laboral conduciría a más empleo debido a que se necesitaría un mayor número de trabajadores para cubrir las horas en que reduce la jornada. Sin embargo, tal como lo indican Brown y Hamermesh (2019), se debe incluir en el análisis a los efectos sobre las horas extras, las que pueden compensar la reducción de las horas de trabajo.

Pese a lo anterior, los estudios empíricos que han abordado la variación de la jornada laboral han encontrado efectos ambiguos, lo que no permite concluir de forma clara respecto a los impactos que tendría este cambio de política sobre el mercado laboral. Esta ambigüedad se daría por la dificultad de determinar el impacto y por el contexto económico particular de cada país en el cual se realiza el cambio. diverso

Como muestra de la heterogeneidad en los resultados empíricos reportados, se destaca -por ejemplo- el estudio de Hunt (1999), quien no encontró efectos positivos en el empleo de una reducción gradual del tiempo de jornada laboral para Alemania en los años 80' y 90'. Para Francia, Crépon and Kramarz (2002) que estudiaron la reducción de 40 a 39 horas el año 1982, reportaron que no se crearon nuevos trabajos, sino que se incrementó levemente el desempleo. Por otra parte, Kuroda-Yamamoto (2012) encontraron que la disminución de la jornada laboral de 48 a 40 horas en Japón no implicó impactos en el salario por hora y en las ganancias. Raposo y Van Ours (2010) señalaron que la disminución de 44 a 40 horas en Portugal provocó un aumento en los salarios por hora, manteniendo las ganancias mensuales aproximadamente constantes. Por último, Sánchez (2013) concluye que la reducción de 48 a 45 horas en Chile, implicó un aumento en el salario por hora y ningún efecto sobre el empleo.

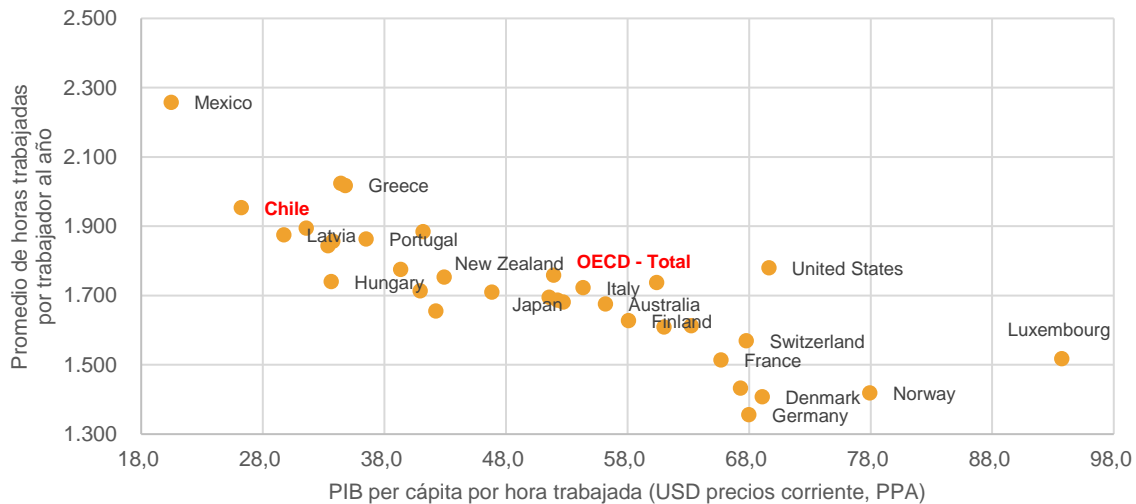
Si bien la reducción de la jornada laboral tiene impactos sociales, que incluyen la salud y la calidad de vida de los trabajadores, de acuerdo con lo solicitado a la Biblioteca del Congreso Nacional, el presente informe limita su análisis únicamente a los impactos económicos en el mercado laboral.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que *"el tiempo de trabajo, el descanso y la organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso (la ordenación del tiempo de trabajo) son aspectos fundamentales de las relaciones laborales. La cantidad de horas trabajadas, la duración y número de períodos de descanso y la manera en que se distribuyen durante el día, la semana y el mes tienen importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores"* (OIT, 2018).

En términos económicos, se observa que – sin poder atribuir una relación causal - la tendencia general es que los países con jornadas menos extensas presentan mayores niveles de productividad, combinado con una fuerza laboral más numerosa. Como se observa en el gráfico 1, la evidencia muestra que los países que tienen un menor número de horas trabajadas (año 2017), coincide con aquellos que tienen un mayor producto interno bruto (PIB) per cápita (USD precios corrientes, PPA). Por ejemplo, Luxemburgo registró 1.568 horas trabajadas en promedio por trabajador, cuenta con un PIB per cápita equivalente - en PPA - a US\$ 93,7. Por el contrario, se da el caso de México que con 2.257 horas trabajadas en promedio por trabajador, cuenta con un PIB per cápita de US\$ 20,5. Con el resto de países se observa la relación inversa entre ambos indicadores.

Gráfico 1. Relación entre promedio de horas trabajadas por trabajador al año y PIB per cápita por hora trabajada (USD precios corriente, PPA). Año 2017, países OCDE.



Fuente: Elaboración propia en base a cifras de la OCDE.

En relación con la jornada laboral de los distintos países, el presente informe tiene como objetivo mostrar evidencia respecto a los impactos que genera una reducción de la jornada laboral en el mercado del trabajo. Para aquello, en la sección primera se realiza una breve contextualización respecto al número de horas trabajadas a nivel internacional, mientras que en la segunda sección se dan cuenta de resultados y conclusiones reportadas por estudios que han analizado los efectos de un cambio de política.

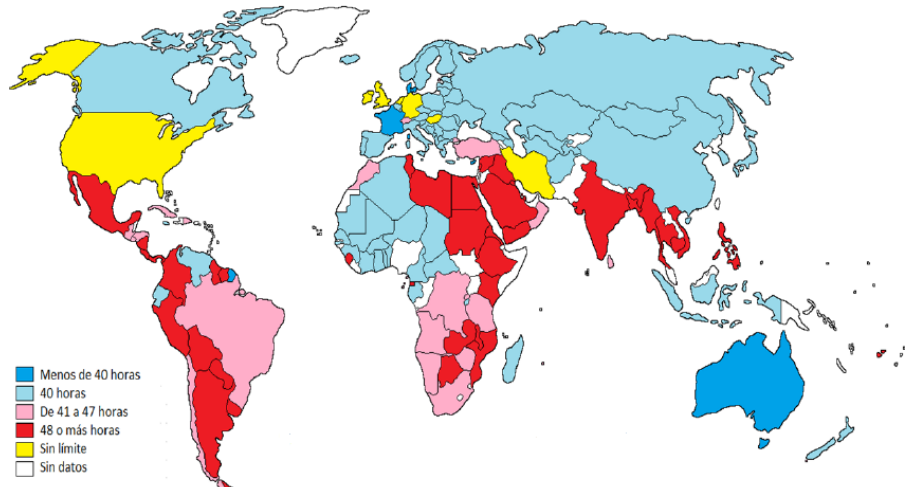
I. Panorama general de la jornada laboral a nivel internacional

Del conjunto de los países de la OCDE, Chile es el quinto país con mayor cantidad de horas trabajadas en promedio al año. Usando datos del año 2017, la OCDE (2018) reportó que Chile registró 1.954 horas trabajadas en promedio anuales, lo cual era únicamente superado por la Federación Rusa (1.980), Grecia (2.018), Corea (2.024), Costa Rica (2.179) y México (2.257). Por otra parte, Alemania (1.356) y Dinamarca (1.408) lideraban con el menor número de horas promedios al año.

Pese a que la OIT, en su Convenio núm. 1, estableció que la jornada laboral debe tener como principio la combinación de 8 horas diarias y un total de 48 horas semanales¹, existe un número importante de países que han decidido disminuir el número de horas semanales. De esta forma, la OIT (2018) señala que el promedio mundial es equivalente a 43,1 horas semanales, mientras que al diferenciar por región se evidencia – por ejemplo- que Asia Oriental tiene un promedio de 46,3 horas, cifra que está sobre el promedio de África de 43,3 horas, América Latina de 40,9 horas, América del Norte (38,7) y Europa Oriental (38,7). Actualmente la legislación vigente en Chile establece una jornada laboral de 45 horas semanales.

Según las estadísticas disponibles, la cantidad de horas que las personas destinan al trabajo ha mostrado una tendencia a la baja a nivel internacional (OIT, 2018). Al respecto, el siguiente gráfico representa la duración legal del trabajo semanal normal en el mundo (año 2017), destacando que respecto al porcentaje de trabajadores con largas horas de trabajo (más de 48 horas semanales), Europa Oriental tiene el menor porcentaje (10,4%), e igualmente América Latina y el Caribe con un 21,4%, se concentra en la parte inferior de la distribución

Gráfico 2. Duración legal del trabajo semanal normal en el mundo, año 2017.



Fuente: OIT, 2018.

¹ La razón detrás de la combinación de los dos principios en un instrumento se explica por el hecho de que un solo día de 8 horas daría como resultado una semana de 56 horas si el trabajo se lleva a cabo durante siete días a la semana. En contraste, una semana de 48 horas asegura que las horas promedio de trabajo no excedan las 8 horas por día durante una semana de seis días. Esto también implica un reconocimiento del principio de 24 horas de descanso a la semana. Además, el Convenio núm. 1 autoriza un número limitado de excepciones específicas que permiten la prolongación de las horas normales de trabajo.

Por último, de acuerdo con la OIT (2007), el límite de 40 horas en el Convenio de la Semana de Cuarenta Horas, 1935 (No. 47), se establecen como una condición mínima necesaria para restringir las horas de trabajo excesivamente largas y con esto permitir la “conjugación del trabajo y de la vida familiar debe ser uno de los temas importantes dentro de las políticas económicas y sociales”². De esta forma, se indica que los marcos normativos que reducen la jornada laboral permitirían favorecer la salud y la seguridad; la compatibilidad con la familia; promueve la igualdad de géneros; refuerza la productividad y el fortalecimiento sindical y la negociación colectiva³.

Respecto de los impactos de una reducción en la jornada laboral, a continuación se reportarán los relativos al mercado laboral.

II. Impactos de una reducción de la jornada laboral en el Mercado laboral

a) Consideraciones iniciales

En primer lugar, los modelos teóricos de la economía apuntan a que una variación en la jornada laboral afectaría al mercado laboral, y concretamente al empleo, la eficiencia económica y la productividad laboral. Por ejemplo, se indica que la variación del empleo dependerá de la elasticidad de la demanda por trabajo, por otra parte, los efectos en el salario efectivo del trabajo estaría condicionado a la variación en la productividad laboral, y por último, para la productividad laboral destaca la hipótesis de salarios de eficiencias (Shapiro y Stiglitz), con la que establece que no sólo los mayores salarios redundan en mayor eficiencia, sino que las mejoras en las condiciones del trabajo tienen un impacto directo en la productividad de los trabajadores⁴.

Por lo general, las hipótesis establecidas por los modelos teóricos apuntan a que una reducción de la jornada laboral puede incrementar el estándar de vida o ajustarse a las preferencias de los trabajadores. Además, una reducción de la semana laboral conduciría a más empleo debido a que se necesitaría un mayor número de trabajadores para cubrir las horas que reduce la jornada.

Pese a lo anterior, la revisión bibliográfica de estudios empíricos da cuenta de la dificultad de identificar los efectos e impactos de la reducción de las horas de la jornada laboral en el mercado laboral (empleo, salarios y otras variables relevantes). Por ejemplo, dentro de los problemas se destacan:

- i. Incapacidad de identificar el efecto neto de la política por una escasez de datos o por la despreziable magnitud del cambio de política;

² Esto permitiría conservar suficiente tiempo para combinar el trabajo remunerado con la familia y las obligaciones domésticas, tales como el cuidado infantil y de personas de edad avanzada.

³ Implica que los trabajadores puedan elegir y tener influencia en cómo organizar sus horas de trabajo, permite introducir mecanismos de flexibilidad sin inseguridad.

⁴ De acuerdo a Akenlof, Yelen, (1988); Stiglitz, (1976); Weiss, (1976), con mejores condiciones laborales los trabajadores estarán más satisfechos y apreciarán más su puesto de trabajo, por lo que estarán dispuestos a proveer un mayor esfuerzo en su actividad, lo que a su vez redundará en una mayor productividad laboral.

- ii. La reducción del estándar de horas laborales esta conjuntamente implementada con otras políticas como la mayor flexibilidad laboral y/o incentivos financieros, lo que constituye una dificultad para aislar el efecto puro de la reducción de las horas laborales sobre el empleo⁵.
- iii. Uso de base de datos que no incluyen variables relevantes, tal como salarios por hora y horas efectivas de trabajo antes de la implementación del cambio de política;
- iv. Falta de información sobre el número de trabajadores que encuentran nuevos empleos a través de la creación de empresas, lo que dificulta la identificación de efectos generales en el empleo debido a que no existe un grupo de control para las empresas que se crearon después de la introducción de la nueva jornada laboral.

b) Estudios empíricos que analizan los impactos de la reducción de la jornada laboral

Se han elaborado varios estudios que analizan empíricamente el impacto de la reducción de la jornada laboral en distintos países. Al respecto, se pueden destacar los siguientes hallazgos:

- Para Alemania, Hunt (1999) no encuentran efectos positivos en el empleo de una reducción gradual del tiempo de la jornada laboral, ocurrido en los 80' y 90';
- Crépon and Kramarz (2002) estudiaron la reducción de la jornada laboral desde 40 a 39 horas el año 1982 en Francia, encontrando que no se crearon nuevos trabajos sino que incrementó el desempleo. Específicamente, reportan que los trabajadores directamente afectados por estos cambios, es decir aquellos que trabajaban 40 horas previo a la implementación de la política (marzo de 1981), tenían más probabilidades de perder su trabajo que aquellos trabajadores que en igual fecha trabajaban menos de 40 horas;
- Igualmente para Francia, Estevao and Sá (2008) estudiaron la reducción gradual de la jornada laboral desde 39 a 35 horas entre 2000 y 2002, encontrando un aumento en la rotación laboral pero sin efecto sobre el empleo agregado;
- Skuterud (2007) presentó un análisis de la provincia canadiense de Quebec, donde entre el año 1997 y 2000, la semana laboral estándar se redujo gradualmente de 44 a 40 horas, concluyendo que la política no logró aumentar el empleo e implicó una pequeña disminución en el salario por hora de los trabajadores. Según el autor, los resultados observados se deben a que la reforma no sugirió que los salarios se mantuvieran constantes después de la reforma;
- Igualmente, Raposo y Van Ours (2010) analizaron el efecto de la reducción del tiempo de trabajo portugués en las horas de trabajo, las horas extras, los salarios por hora, los ingresos mensuales y la pérdida individual de trabajo. Este estudio encontró que para los trabajadores afectados por la nueva ley, las horas de trabajo disminuyeron, mientras que los salarios por hora aumentaron, manteniendo las ganancias mensuales aproximadamente constantes. Además, la reducción de las horas de trabajo redujo la pérdida de trabajo de los trabajadores directamente afectados.
- Sanchez (2013) estudió la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas en Chile del año 2005, y reportó un aumento en el salario por hora

A continuación, se profundiza con más detalle en el estudio realizado por Sánchez (2013) para Chile, y por Raposo y Van Ours (2010) para Portugal.

⁵ La única excepción ha sido la reducción de 40 a 39 horas en 1982 en Francia, que es estudiada por Crepón y Kramarz (2002) y la reducción de 44 a 40 horas en la región de Quebec, en Canadá. Pese a esto, ambos estudios presentan falta de variables cruciales, tal como salarios por hora.

Chile, reducción de 48 a 45 horas (Sánchez, 2013). Sánchez (2013) analizó el efecto de la reducción de 48 a 45 horas semanales sobre el empleo de aquellos trabajadores afectados, ocurrido el año 2005⁶. Utilizando este cambio de política laboral como instrumento exógeno, se utilizan datos de panel para el análisis de variables de salarios por hora y horas trabajadas antes de la implementación de la reducción de la jornada laboral. Con esta metodología, y debido a que la reforma no incluyó ningún elemento adicional a la reducción de la jornada laboral, los autores logran estimar el efecto puro de este cambio de política. Lo anterior permitió reportar los siguientes hallazgos⁷:

- a) No se encuentra evidencia de que las empresas tuvieran un comportamiento de anticipación a la nueva normativa, por ejemplo, bajando los salarios. Eso a pesar de que la entrada en vigencia de la medida se conocía con años de anticipación.
- b) La reducción de las horas trabajadas no tuvo un efecto significativo en el empleo, aunque impulsó las remuneraciones por hora.
- c) En términos generales, los resultados encontrados eran consistente con la evidencia de los países europeos y Canadá.

Pese a lo anterior, el mismo autor ha indicado con posterioridad que los resultados reportados en su estudio no son necesariamente extrapolables a una nueva reducción de jornada, pues estos dependerían del contexto económico del país. Aquello implica considerar que el mercado laboral de inicios de los años 2000 no tenía la presión que genera la llegada de migrantes y tampoco la automatización de los empleos.

Portugal, reducción de 44 a 40 horas (Raposo y Van Ours, 2010). Raposo (2010) analizó en Portugal la aplicación de la reforma que gradualmente redujo a jornada laboral desde 44 a 40 horas, con el objetivo de converger rápidamente al promedio de la jornada laboral de Europa⁸, por lo que la ley no fue aprobada como una herramienta para crear empleos y reducir el desempleo. Adicional a la reducción de la jornada laboral, la reforma incluye la implementación de flexibilidad de la jornada laboral⁹.

Los autores consideran que estudios empíricos anteriores sugerían que las horas de trabajo estándar no tenían efectos positivos en el empleo, por lo que buscan evaluar esos resultados al plantear un estudio que analiza los efectos generales del empleo. Específicamente abordan los efectos correspondientes a la creación o destrucción del empleo, para lo que diferencian según región, sector y tamaño de la empresa.

⁶ El estudio de Sánchez considera que hasta la fecha de la publicación (2013) existían pocos estudios con evidencia micro-econométrica respecto al efecto de las horas trabajadas sobre el empleo, la mayoría de estos en Europa y ninguno en los países en desarrollo. De igual forma, no existían estudios con evidencia micro-econométrica respecto a los efectos de la reducción en las horas laborales sobre el mix de empleo, el cual puede afectar la sustitución entre horas trabajadas y empleo.

⁷ El estudio usa datos de panel de la Encuesta de Protección Social, la cual incluye información sobre el promedio de horas trabajadas, los ingresos mensuales, empleo y el tipo de contrato antes y después del cambio de política. Con estos datos se usa una metodología de diferencia en diferencia para estudiar los efectos sobre los trabajadores afectados con la reducción de la jornada laboral (por ejemplo, aquellos trabajadores que trabajaban 46-48 horas antes del cambio de política).

⁸ La nueva ley implicaba que todos los trabajos debían cumplir con el nuevo estándar, 40 horas por semana, en dos pasos: primero, para el 1 de diciembre de 1996, todas las semanas laborales por encima de las 42 horas debían reducirse en 2 horas; semanas de trabajo por debajo de 42 horas pero por encima de 40 h tuvieron que cumplir con el nuevo estándar de 40 horas por semana. En segundo lugar, para el 1 de diciembre de 1997, todas las semanas de trabajo aún por encima de 40 horas tenían que cumplir con el nuevo estándar.

⁹ Como se indicó anteriormente, la implementación conjunta de la reducción de la jornada laboral y medidas de flexibilización, dificultan aislar la identificación de los efectos de cada una en el mercado laboral.

Respecto a sus conclusiones, se argumenta que los impactos de una reducción laboral dependerán de la proporción de trabajadores que son afectados por este cambio de política¹⁰. Así, destacan que “cuanto mayor sea la proporción de trabajadores involucrados en la reducción de la semana laboral estándar, menor será el cambio en la destrucción del trabajo”. De esta forma, contrario a la evidencia de estudios anteriores, la reducción de la jornada laboral provocó un efecto positivo sobre el empleo, reflejado a través de una caída en la destrucción de trabajos. Adicionalmente, se indica que “cuanto mayor sea la proporción de trabajadores involucrados en la reducción de la semana laboral estándar, mayor será el crecimiento del empleo”. Más específicamente, condiciona a las otras características del mercado laboral, las empresas que nacen y mueren en un mercado laboral promedio, con un porcentaje de trabajadores afectados por la política de reducción de la jornada laboral de 50%, experimentan un crecimiento del empleo de casi 5% después de 1 año, donde la mitad de este efecto proviene del despido de trabajadores y la otra mitad proviene de adición de trabajadores.

Respecto a sus hallazgos, los autores atribuyen que la aplicación conjunta de medidas de flexibilidad de la semana laboral facilitó el ajuste de la fuerza laboral. Lo anterior habría permitido que el despido de trabajadores se redujera, lo que causó efectos positivos en el empleo.

Igualmente, Raposo P., Van Ours J.C. (2010b) reportó que la reducción de la jornada laboral en Portugal provocó que para los trabajadores involucrados se redujera la tasa de despido y aumentará los salarios por hora, manteniendo los ingresos mensuales aproximadamente constantes. Respecto a los salarios, se indica que inicialmente la reducción de las horas de trabajo se compensó con el uso de horas extras¹¹.

Referencias

- Organización Internacional del Trabajo, 2018. Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Conferencia Internacional del Trabajo 107a Reunión, 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf
- Sanchez, Rafael (2013). Do reductions of standard hours affect employment transitions? Evidence from Chile, Labour Economics. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/47782982_Do_reductions_of_standard_hours_affect_employment_transitions_Evidence_from_Chile
- Raposo, P.S. & Van Ours, J.C. De Economist (2010a). How a Reduction of Standard Working Hours Affects Employment Dynamics. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10645-010-9142-5>
- Raposo P., Van Ours J.C. (2010b) ‘How Working Time Reduction Affects Jobs and Wages’. Economics Letters 106: 61–63. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165176509003280>

¹⁰ Por ejemplo, el porcentaje de trabajadores que antes del cambio de política trabajan más del número de horas permitidas en la reducción de la jornada laboral.

¹¹ Las horas extras aumentan en el primer año, pero en el segundo año son aproximadamente constantes. Aparentemente, la reducción inicial de las horas de trabajo estándar se compensa en parte por un aumento en las horas extras, aunque este efecto es pequeño. Los salarios por hora para los trabajadores afectados aumentan, dejando las ganancias mensuales aproximadamente constantes. Sorprendentemente, los trabajadores afectados en la categoría 40–42 h tienen una probabilidad menor de perder su trabajo que los trabajadores no afectados. Esto puede explicarse por la flexibilidad que las empresas podrían usar en este grupo de trabajadores.

- Crépon B., Kramarz F. (2002) 'Employed 40 Hours or Not-Employed 39: Lessons from the 1982 Workweek Reduction in France'. Journal of Political Economy 110: 1355–1389. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/24104290_Employed_40_Hours_or_Not_Employed_39_Lessons_from_the_1982_Mandatory_Reduction_of_the_Workweek
- OIT (2007). Working time around the world: Principales hallazgos e implicaciones para las políticas. Programa sobre las condiciones de trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_082840.pdf
- BCN, 2017. Productividad en Chile: una revisión de su evolución en el marco de la Ley N° 19.759 que redujo jornada laboral de 48 a 45 horas. Disponible en: https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/24175/1/Productividad_y_reducci%C3%B3n_horas_48_a_45_FINAL.pdf
- Raposo P., y Van Ours J. C., (2010). How a reduction of standard working hours affects employment dynamics. Disponible en: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10645-010-9142-5.pdf>
- Brown, Charlie & Hamermesh, Daniel S., 2019. "Wages and Hours Laws: What Do We Know? What Can Be Done?," IZA Discussion Papers 12410, Institute of Labor Economics (IZA). Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp12410.pdf>
- Hunt, 1999. Has work-sharing worked in Germany? Quarterly Journal of Economics, 114 (1999), pp. 117 – 148. Disponible en: https://www.jstor.org/stable/10.1086/511379?seq=1#page_scan_tab_contents

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)