



Reducción Jornada Laboral ¿Qué nos dice la evidencia respecto del impacto en empleo y productividad?

Rafael Sánchez F.

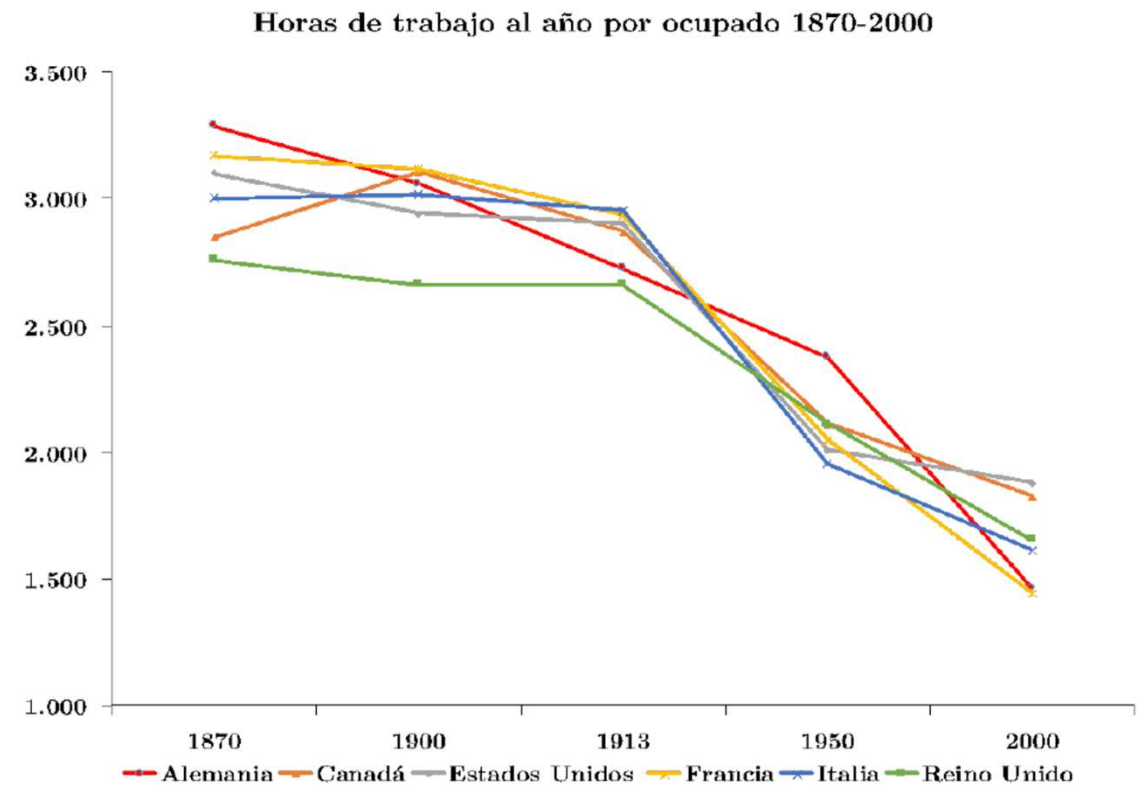
Conversatorio

Organización Internacional del Trabajo

17 de Julio 2025

Contexto

- Disminución gradual de horas de trabajo.
- Se puede acelerar.
- Beneficios y costos.
- Objetivo:
 - capturar los beneficios minimizando costos.



Fuente: Huberman y Minns (2007)

Contexto

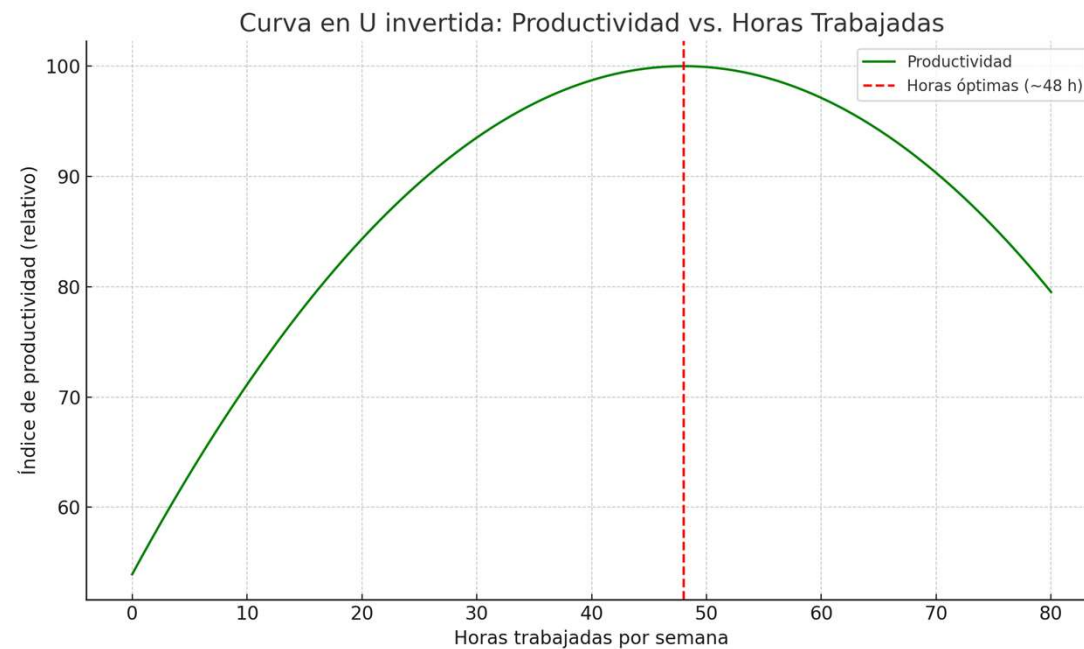
1. Bienestar (salud y conciliación trabajo-vida personal):
 - Salud física y mental
 - Educación
 - Cultura
 - Participación cívica
 - Actividades comunitarias
 - Deportes
 - Etc.
2. Política (electoral)
3. Productividad
4. Empleo (worksharing)

¿Qué sabemos?

- Bienestar: puede aumentar ya que menor jornada podría reducir:
 - La fatiga,
 - los errores,
 - la accidentabilidad,
 - el ausentismo y
 - los conflictos entre la vida personal y laboral.
- Alguna evidencia en contra por mayor stress.

¿Qué sabemos?

- Productividad:
 - Existe evidencia que encuentra efectos no lineales y con heterogeneidad por sector.
 - Evidencia mixta (+, 0 y -). Usualmente se acompañan con medidas complementarias.



¿Qué sabemos?

- Empleo:
 - En general, son negativos. Solo en algunos de los posibles escenarios el empleo podría aumentar, pero para ello se requeriría que ocurran una serie de elementos, tales como:
 - costo de la hora extra creciente,
 - Incremento en productividad,
 - Bajos costos fijos al empleo y
 - remuneraciones flexibles.
 - Este último punto es destacado en la literatura como crucial.
 - Así *“los efectos en empleo dependerán crucialmente de cómo reaccionan los costos laborales ante una rebaja de jornada”*.
 - Casos con efectos positivos en empleo van acompañados de otras políticas complementarias (adaptabilidad, gradualidad y/o apoyo financiero)

Otros márgenes de ajuste

- Otros márgenes de ajuste distintos al empleo:
 - menores reajustes salariales y/o
 - menores beneficios no salariales de los actuales trabajadores;
 - salarios más bajos para los nuevos trabajadores
 - Mayor uso del capital
 - mayores precios cuando sea factible, o
 - una combinación de todos los anteriores.
- Los efectos negativos en empleo se diluyen o pasan a ser marginalmente positivos cuando se incorporan elementos de adaptabilidad y gradualidad.
- Ambos elementos son centrales para: reducir el ausentismo (Baltes et al. 1999), incrementar la productividad (Bond y Galinski 2006), mejorar la lealtad y compromiso (Batt y Valcour 2003).

¿Como aumentar la productividad?

- Corto plazo:
 - Adaptabilidad laboral (i.e. bandas de entrada y salida, trabajo hibrido, jornada promedio, etc)
 - Elementos que permitan capturar la heterogeneidad del mercado laboral, reducir costos de traslado y ausentismo,
 - Reducir procesos burocráticos mejorando la eficiencia operativa,
 - Digitalización de procesos.
- Largo plazo:
 - educación, capacitación y reconversión.
 - Políticas de apoyo a la innovación y digitalización en pymes.
 - Mejoras en eficiencia energética, transporte y conectividad digital.
 - Mejora en los incentivos a trabajadores públicos y privados.

Conclusión general

- Efectos heterogéneos dependiendo de:
 - Productividad.
 - Diseño (con o sin adaptabilidad y gradualidad).
 - Contexto (situación base y combinación con otras reformas)