EDUARDO ENGEL*

¿Ganan todos?



Los cambios a la legislación laboral que todos queremos son aquellos que benefician tanto a los trabajadores como a los empleadores. El proyecto de ley que se discute en el Congreso contempla medidas en que se cumple lo anterior, y otras respecto de las cuales se afirma que se cumple sin que sea cierto.

Partamos por la flexibilidad pactada. La legislación actual restringe de lunes a viernes (o sábado en la mañana) los días en que puede producir la mayoría de las empresas manufactureras, con lo cual la maquinaria de estas empresas permanece inutilizada parte importante del tiempo. Esto impone un costo innecesario a los productores, el cual es particularmente alto cuando éstos usan maquinarias caras que se vuelven obsoletas rápidamente. La reforma permitirá introducir turnos continuos en el sector manufacturero, de modo que las maquinarias estén produciendo todo el tiempo. Así, aumentaría la productividad y crecería el empleo. De hecho, mis colegas Pablo González, Alejandra Mizala y Pilar Romaguera han estimado que la flexibilidad pactada llevaría a la creación de, aproximadamente, 75 mil nuevos empleos.

Para acogerse a los beneficios de la flexibilidad pactada, la empresa y los trabajadores deberán firmar un convenio colectivo, abordando los cambios que se desea introducir al sistema de turnos, de vacaciones, etc. Esto garantiza que los trabajadores -además de los empresarios- se beneficien de la flexibilidad pactada. Sin embargo, la propuesta que el gobierno dio a conocer hace un par de meses, obligaba a reducir la jornada laboral a toda empresa que adoptara la flexibilidad pactada. Más aún, durante el trámite legislativo se ha introducido una indicación que hace obligatoria dicha reducción, independiente de si la empresa adopta la flexibilidad pactada o no. Esto nos lleva al segundo tema, aquel de la reducción de la jornada laboral.

Una reducción de la jornada, de 48 a 45 (o hasta 42) horas semanales, llevaría a que cada trabajador produzca menos, subiendo así los costos de producción. Inicialmente, esto causará un aumento de precios para los consumidores, lo cual impactará negativamente sobre la demanda agregada y el empleo. Con el tiempo, los salarios caerán para reflejar la caída de productividad de los trabajadores.

Más de un experto ha afirmado que la reducción de la jornada laboral no va a llevar a que cada trabajador produzca menos. Uno de los argumentos es que los empresarios capacitarán a sus trabajadores en el tiempo liberado por la reducción de jornada, con lo cual éstos producirán más por cada hora que trabajen, compensando el menor tiempo trabajado. Concluyen que la reducción de jornada beneficiará a todos. A los trabajadores, porque obtendrán los mismos salarios trabajando menos. Y a los empresarios, porque con trabajadores que producen más por hora, sus utilidades no caerán, pudiendo hasta aumentar.

No observamos reducciones voluntarias de la jornada de trabajo, porque no hay forma de hacerlas atractivas, al mismo tiempo, para trabajadores y empleadores.

El argumento anterior tiene el siguiente problema. Si es cierto que todos ganan con una jornada laboral más corta, ¿por qué no tenemos un gran número de firmas en que empresarios y trabajadores se han puesto de acuerdo para reducir la jornada y capacitar a sus trabajadores durante el tiempo liberado? El máximo que puede durar la jornada hoy es 48 horas semanales. Nada prohíbe a los empresarios proponer a los trabajadores reducir la jornada y capacitarse en el tiempo liberado.

Un segundo argumento a favor de la reducción de la jornada laboral es que los chilenos somos sumamente ineficientes al trabajar, por lo cual podríamos producir lo mismo en menos tiempo. Siguiendo esta línea argumental, se concluye que una reducción de la jornada laboral llevará a que dejemos de sacar la vuelta y seamos más productivos durante nuestra jornada laboral.

Nuevamente un argumento con problemas. Si es tan fácil aumentar la productividad por hora trabajada, ¿no habrá algún empresario y sindicato por allí que se hayan dado cuenta y se hayan puesto de acuerdo para aumentar la productividad, reducir la jornada laboral y mantener los salarios?

Lo más probable es que no observamos reducciones voluntarias de la jornada de trabajo, porque no hay forma de hacerlas atractivas, al mismo tiempo, para trabajadores y empleadores. Si se mantienen los salarios pierden los empleadores y si se reducen los salarios, no hay interés de los trabajadores.

Existe la pequeña posibilidad de que empresarios y trabajadores no se hayan dado cuenta de las ventajas para ambos de reducir la jornada laboral. Dudo que sea así, pero no se puede descartar. Por eso propongo que se congele la discusión de una reducción de la jornada laboral por dos años y se informe profusamente a empleadores y trabajadores de las bondades que, según sus proponentes, tiene una reducción de la jornada. Y sólo si un número importante de empresas reduce su jornada laboral y aumenta la capacitación en los próximos dos años volvemos a considerar una reducción obligatoria de la jornada laboral. Por mientras, aprobemos la flexibilidad pactada y no legislemos sobre la jornada laboral. **qp**

* *Académico y director del Centro de Economía Aplicada (CEA), Facultad de Ingeniería de la Universidad de Chile.*