

# EL IMPACTO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EL MERCADO DEL TRABAJO, CON UN ÉNFASIS EN LA BRECHA DE GÉNERO<sup>1</sup>



En este Documento de Política Pública discutimos el efecto que pudiera tener la reducción de la jornada laboral, considerando algunas especificidades del mercado laboral chileno, y distinguiendo entre la situación laboral de mujeres y hombres, quienes suelen enfrentar jornadas laborales distintas. Nuestra discusión sugiere que la reducción de la jornada tiende a disminuir la cantidad de horas trabajadas por los empleados sujetos a una jornada completa. Pero, si bien es natural que se reduzcan progresivamente las horas a medida que nuestras sociedades van progresando, las reducciones de jornada no deberían tener mayor impacto en algunos aspectos del mercado laboral, como la brecha de género. Tampoco deberían tener un efecto grande en el empleo, si es que éstas no se implementan en un contexto económico recesivo.

Autores:

**Alexandre Janiak**

*Pontificia Universidad Católica de Chile, M-NEW.*

**Emilia Vicuña**

*Pontificia Universidad Católica de Chile.*



Foto: pixabay.com

**1** Agradecemos los comentarios que hicieron Mariana Bargsted, Sofía Bauducco y Jeanne Lafortune sobre una versión preliminar de este documento.

“el impacto de las reformas suele tener un efecto pequeño en el empleo”

## Empleo y reducción de la jornada

Los estudios que describen el impacto de reformas de la jornada laboral en el empleo son numerosos. La razón es que ha sido común creer, especialmente en Europa Continental, que el fenómeno del *trabajo compartido* que aportaría la reducción de jornada laboral ayudaría a paliar los problemas de empleo: la idea era que las empresas iban a contratar nueva mano de obra de manera de compensar la reducción de jornada de las personas que ya tenían contratadas. Sin embargo, los estudios han documentado que el impacto de las reformas suele tener un efecto pequeño en el empleo. Dada la madurez de esta literatura, nuestro Documento de Política Pública analiza principalmente otros aspectos de las reformas como la brecha de género y el impacto sobre las jornadas de mujeres y hombres, y no se centra tanto en el empleo. Non obstante, esta sección resume la literatura que ha estudiado el efecto en el empleo.

Además del fenómeno del *trabajo compartido*, se han nombrado también otros canales por los cuales la reducción de la jornada laboral



podría generar un aumento en el empleo. Pedro Gomes (2021) en su libro “Viernes es el nuevo sábado” explica con varios argumentos por qué la implementación de una semana laboral de cuatro días no sería dañina. Menciona primero que el progreso tecnológico de nuestras sociedades ha sido tal que nos podemos permitir trabajar menos. Es por lo tanto natural que nuestras jornadas vayan disminuyendo progresivamente. Incluso, la reducción de la jornada podría amplificar el crecimiento de la productividad si los trabajadores están descansados, o si fomenta la llegada de nuevas innovaciones en un contexto donde las ideas que obtienen los innovadores muchas veces llegan en su tiempo libre. Adicionalmente, cuando los trabajadores terminan su jornada, pueden empezar a consumir: la mayor demanda que enfrentan las empresas las incentivaría a contratar más de manera de cubrir esta mayor demanda. En efecto, existen algunas correlaciones en los datos consistentes con esta idea. Por ejemplo, en el trabajo de Janiak (2024) se documenta que, en estados de EE.UU. donde los trabajadores dedican menos horas al trabajo, pasan más tiempo comprando y no necesariamente usan ese tiempo para fomentar sus relaciones sociales.

*“se han nombrado también otros canales por los cuales la reducción de la jornada laboral podría generar un aumento en el empleo”.*

Existen también argumentos bajo los cuales la reducción de jornada podría ser dañina para el empleo. Por ejemplo, existe la idea de que pueden existir economías de escala al tener jornadas más largas por una serie de costos fijos asociados a la contratación de cada trabajador, que sean costos relacionados con el mismo reclutamiento o formación del trabajador, entre otros. Adicionalmente, algunas de estas reformas fuerzan a las empresas a pagar un mayor salario por hora porque exigen que el sueldo total de los trabajadores ya contratados no sea afectado por la reducción de jornada. Tales aumentos en los costos tienden a desincentivar la contratación de nuevos trabajadores.

Dada la diversidad de mecanismos teóricos que se han identificado al momento de pensar en el impacto de la reducción de la jornada en el empleo y el hecho de que algunos mecanismos predicen un impacto contrario a otros, los estudios empíricos son los que pueden responder a la pregunta de cuál debería ser el efecto. Resulta que una gran mayoría de estudios han encontrado un impacto limitado de las reducciones de jornada en el empleo. La estrategia empírica que se ha desarrollado

*Existen también argumentos bajo los cuales la reducción de jornada podría ser dañina para el empleo*

en estos estudios suele comparar la situación de trabajadores afectados por la regulación con la de trabajadores que no deberían estar afectados, sea porque están sujetos a una jornada distinta o, por ejemplo, porque pertenecen a una región o sector donde no se implementó el cambio regulatorio. En el caso de Chile y de la reforma del 2005, el trabajo de Sánchez (2013) no encontró mayores efectos, pero tales conclusiones se repiten para otros casos como por ejemplo el de Francia a principio de los años 2000 (Chemin y Wasmer, 2009; Estevao y Sa, 2008) o Quebec en los años 90 (Skuterud, 2007). Estos resultados sugieren que las reducciones de jornada laboral no suelen impactar mucho el empleo y no deberíamos esperar muchos cambios de la nueva reducción de jornada en Chile. Sin embargo, existen dos estudios que encontraron efectos adversos para el empleo en un contexto recesivo de la economía. Uno es el caso de Francia en los años 80 (Crépon y Kramarz, 2002) y el otro es el de Alemania (Hunt, 1999). El primero de los dos estudios incluso considera una economía que había incrementado de manera significativa su sueldo mínimo, tal como está ocurriendo en Chile.

## ¿La implementación de la reducción de jornada reduce la jornada laboral?

Partimos con un análisis descriptivo que sugiere que la reducción de la jornada laboral tiende a reducir la cantidad de horas semanales que trabajan las personas empleadas, especialmente aquellas que están sujetas a un contrato de jornada completa. Existen argumentos que apuntan a escenarios en los cuales tal cambio regulatorio tendría un impacto neutro en la jornada de los trabajadores. En efecto, frente a una nueva regulación, es frecuente escuchar la expresión “hecha la ley, hecha la trampa”: si la

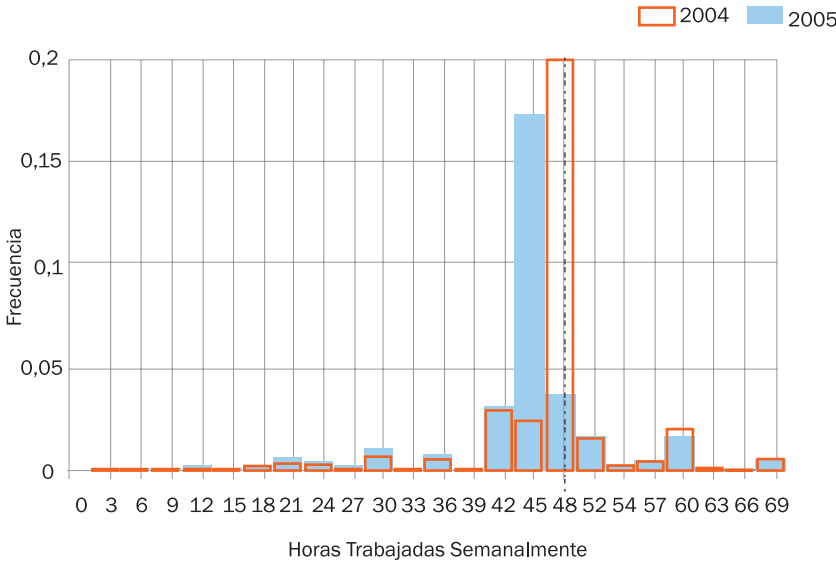
reducción de la jornada impide a los trabajadores y a las empresas que se desempeñen de manera apropiada, ambos actores podrían decidir renegociar el contrato laboral con un sueldo base menor de manera a compensar el pago de las horas extra necesarias para recuperar la jornada que tenían previo al cambio. Bajo este escenario, la regulación tendría un efecto neutro porque el trabajador trabajaría exactamente la misma cantidad de horas para el mismo sueldo efectivo a pesar de la nueva ley. Adicionalmente, bajo otro escenario, una persona con jornada reducida puede buscar trabajo en otro lado dado el tiempo liberado, por lo que tampoco cambiaría la cantidad de horas que trabaja en este caso. De la misma manera, existen argumentos que apuntan a un posible aumento en la cantidad de horas trabajadas de algunos empleados: para compensar la cantidad menor de horas que trabajan quienes están sujetos a una jornada completa, la empresa podría decidir aumentar la jornada de las personas que emplea a tiempo parcial. Éste se conoce como el argumento del trabajo compartido. Finalmente, no todos los trabajadores están sujetos a la misma regulación laboral y algunos pueden ser incluso trabajadores informales, por lo que la reducción de la jornada podría no afectar parte de la fuerza laboral.

Un análisis de datos permite identificar cuál escenario es más verosímil. Para ello, vamos a considerar la última reforma de la jornada laboral que ocurrió en Chile en el 2005 que bajó el máximo legal de 48 horas a 45. Replicamos el análisis hecho en el trabajo de Vicuña (2024) que considera datos de la Encuesta Nacional de Empleo. En la figura 1, se compara la distribución de horas semanales habitualmente trabajadas por hombres en el año 2004 con la del 2005.”

La figura es consistente con una reducción de las horas trabajadas por parte de los trabajadores de jornada completa. Se observa en el gráfico un

Figura 1

**Histograma de Horas Habituales Trabajadas Semanalmente (hombres) 2004 y 2005**



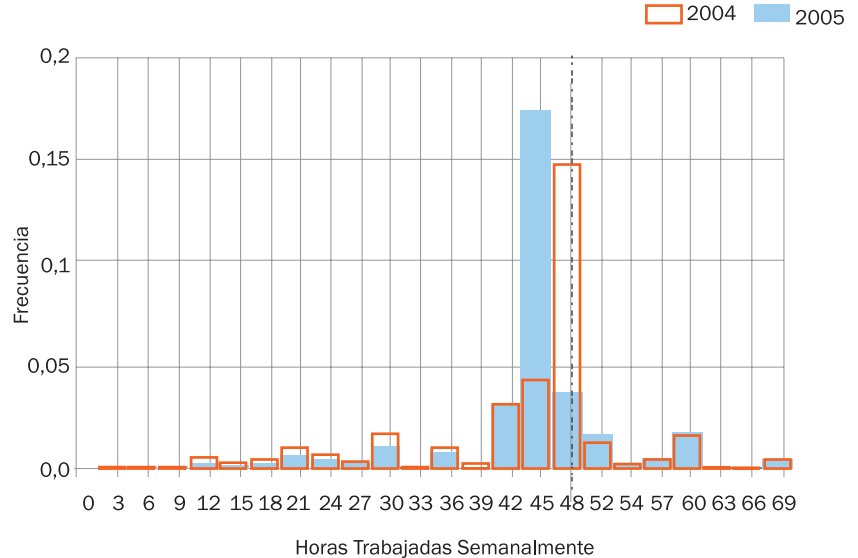
desplazamiento de la moda de la distribución que coincide con el cambio en el máximo legal. Adicionalmente, no parece haber mayores cambios en el resto de la distribución. Esto sugiere que aquella reducción de la jornada afectó principalmente las horas trabajadas por los empleados de jornada completa, en el caso de los hombres. Es interesante notar además que este cambio en la distribución ocurrió a pesar de que la reducción en la jornada había sido anunciada mucho antes, en el año 2001 (Sánchez, 2013).

En la figura 2, se hace la misma comparación en el caso de las mujeres. Se observa un desplazamiento de la moda similar al caso de los hombres. Además, se nota una reducción en la proporción de mujeres sujeta a una jornada parcial: el gráfico muestra que parte de esta masa de trabajadoras se pasó a jornada completa, sugiriendo algo de trabajo compartido, posiblemente con los hombres.

*Esto sugiere que aquella reducción de la jornada afectó principalmente las horas trabajadas por los empleados de jornada completa*

Figura 2

### Histograma de Horas Habituales Trabajadas Semanalmente (mujeres) 2004 y 2005



Considerando la distribución conjunta de hombres y mujeres, en el 2004 (año previo a la implementación de la medida) se observa alrededor de un 18% de los datos concentrado en las 48 horas, mientras que para el 2005 (año de implementación de la política) se observa un traslado importante del grupo concentrado previamente en las 48 horas, a las 45 horas (aproximadamente un 17% de los datos se ubica en las 45 horas). Asimismo, en términos de horas trabajadas promedio, se observa que en el 2004 las personas trabajaban un promedio de 45.67 horas por semana, mientras que en el 2005, el promedio de horas trabajadas fue de 44.05 horas semanales.

### La reducción de la jornada y la brecha de género

Si bien el análisis de la sección anterior sugiere principalmente que la reforma del 2005 generó una reducción de las horas trabajadas por los empleados de jornada completa, también se observó un aumento en la proporción de mujeres que trabajan a tiempo completo en comparación con la proporción de las que trabajaban menos de 40 horas. Este posible aspecto de la reforma laboral, que podría deberse a un mayor trabajo compartido, tiene el potencial de reducir la brecha de género que se observa cuando uno compara los ingresos que reciben las mujeres con los que reciben los hombres. La investigación de la Premio Nobel de



Foto: pixabay.com

economía del año 2003, Claudia Goldin, ha documentado para Estados Unidos que, si bien los hombres y las mujeres cobran ingresos parecidos cuando son jóvenes, la diferencia de ingresos se suele incrementar para grupos de edades más avanzadas y tal diferencia se suele deber a la capacidad que tienen los hombres de poder trabajar jornadas más largas que las mujeres (Goldin, 2014). Documenta en su trabajo del año 2014 que, para algunas profesiones, el incremento salarial por trabajar jornadas largas puede ser más que proporcional, lo que puede generar brechas de género notables si las mujeres suelen trabajar jornadas más reducidas que los hombres. En este contexto, la reducción de la jornada laboral podría potencialmente reducir la brecha de género si da lugar a una sustitución de las horas que trabajan algunos hombres por horas asignadas a mujeres con jornadas más cortas.

Desafortunadamente, no disponemos de datos de ingresos para cubrir la reforma del 2005 y comparar ingresos antes y después de la reforma a fin de investigar si aquella reducción de la jornada pudo reducir, además, la brecha de género. Sin embargo, podemos realizar una descripción de los datos actuales para entender cuánto de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres se debe a diferencias de jornada y cuánto se debe a otros factores que generan un sueldo mayor para hombres manteniendo las jornadas comparables. Para ello, consideramos la Encuesta Suplementaria de Ingresos que produjo el INE para el año 2022, que da información sobre los sueldos y salarios de las personas trabajadoras dependientes en su ocupación principal, además de dar información sobre el total de horas trabajadas habitualmente en su actividad principal. Dado que nos interesa la población que podría estar afectada por la reforma laboral próxima en Chile, restringimos la muestra a trabajadores dependientes que firmaron un contrato laboral. Estos datos, en el caso de la muestra acotada, documentan un ingreso promedio mensual de \$ 919,779.9 para los hombres, mientras que el ingreso promedio es de \$ 732,186.3 para las mujeres. Por lo tanto, las mujeres cobran un 20,4% menos que los hombres para esta muestra. Nótese que esta brecha es un poco menor que la brecha documentada por el INE (2022) por la muestra más acotada que estamos usando. A la vez, es mayor que la brecha del 15,4% documentada por la OECD (2022), quienes reportan brechas usando datos de la CASEN comparando los salarios medianos de mujeres y hombres sujetos a una jornada completa de trabajo.

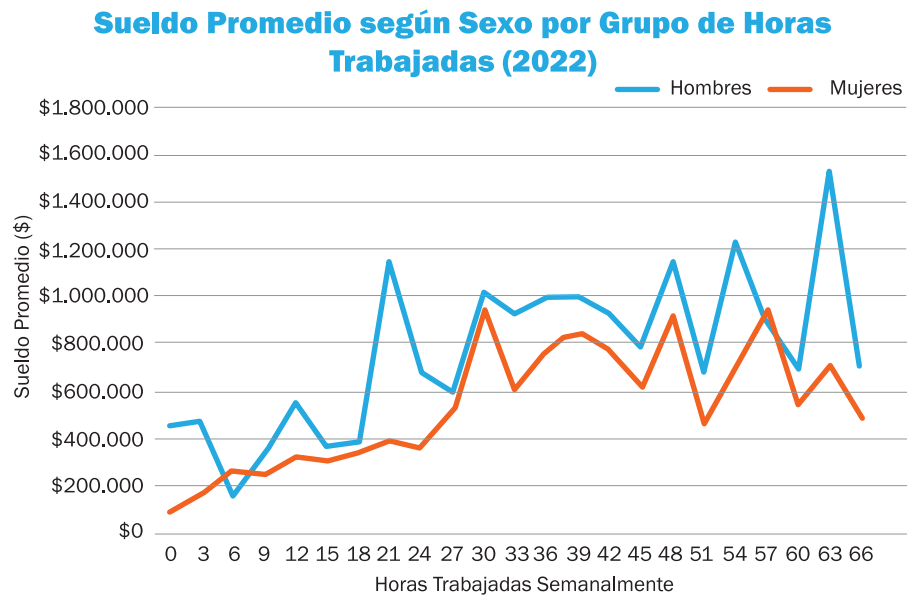
*Nótese que esta brecha es un poco menor que la brecha documentada por el INE (2022) por la muestra más acotada que estamos usando.*



Foto: pixabay.com

La figura 3 presenta los ingresos laborales promedios que reciben hombres y mujeres según la cantidad de horas semanales que suelen trabajar.

Figura 3

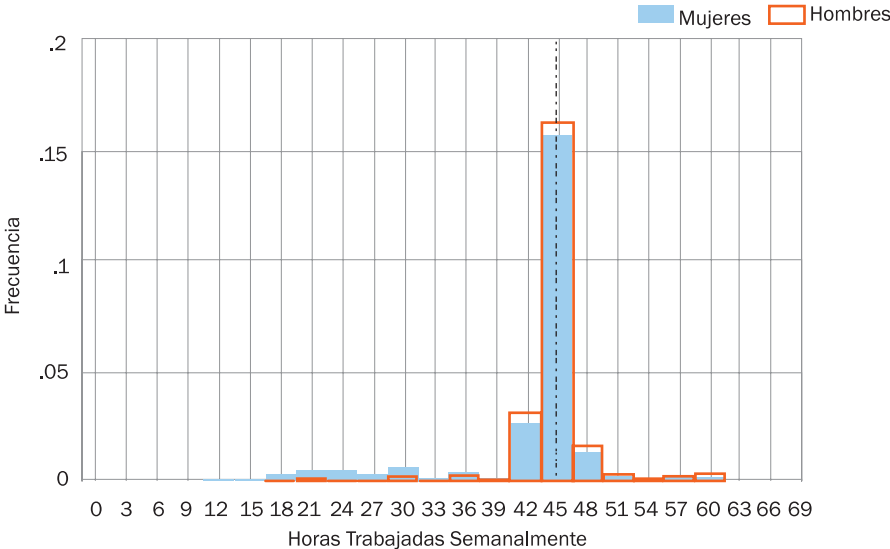


Como es de esperar, se puede observar en el gráfico una relación creciente entre el sueldo que reciben los trabajadores de ambos sexos y las horas que suelen trabajar. Sin embargo, no notamos el incremento más proporcional que traen las jornadas más largas que sugirió la investigación de Goldin (2014) para Estados Unidos: si bien el gráfico está influenciado por ruido estadístico, la relación entre ingresos y horas trabajadas parece volverse más plana para jornadas mayores a las 40 horas. Además, la línea del gráfico que describe la relación para los hombres está casi siempre por encima de la línea de las mujeres, lo que sugiere que otros factores podrían explicar la brecha de género más allá de la jornada laboral.

Usando la información del gráfico anterior en conjunto con información sobre la distribución de horas trabajadas por hombres y mujeres, podemos elaborar una descomposición estadística que permite identificar cuánto podemos reducir la brecha del 20,4% antes mencionada calculando el sueldo promedio que tendrían las mujeres si su distribución de horas trabajadas fuese la misma que la de los hombres. De la misma manera, uno se puede hacer también la

pregunta de cuánto reduciríamos la brecha si las mujeres cobraran los mismos sueldos promedio que en el gráfico anterior, pero manteniendo su distribución de horas intacta. Para responder estas dos preguntas, vamos a considerar las distribuciones de horas tal como se ven en el siguiente gráfico:

**Histograma de Horas Habituales Trabajadas Semanalmente según sexo (Trabajadores Dependientes con Contrato Escrito, 2022)**



Estas distribuciones de horas difieren de las presentadas en la sección anterior por dos razones. Primero, el gráfico considera la distribución para el año 2022 en lugar de los años 2004 y 2005. Segundo, como mencionamos antes, consideramos la muestra de trabajadores dependientes que firmaron un contrato laboral. Una consecuencia de la restricción muestral es que la distribución parece más concentrada cerca del máximo legal. Además, al considerar trabajadores dependientes, la distribución se ve más asimétrica que en la sección anterior. Sin embargo, un aspecto en común con la sección anterior es que las mujeres se caracterizan por una mayor proporción de jornada parcial que los hombres, lo que sugiere que parte de la diferencia entre los sueldos de hombres y mujeres se debe a las diferencias de jornada que caracterizan ambos sexos.

Haciendo las descomposiciones, llegamos al resultado de que la brecha salarial pasaría de un 20.4% a un 2.7% si calculáramos un sueldo

promedio para las mujeres usando los sueldos promedios de los hombres y manteniendo la distribución de horas de las mujeres, mientras que la brecha pasaría de un 20.4% a un 17.1% si el promedio fuese calculado manteniendo el sueldo de las mujeres, pero usando la distribución de horas de los hombres. Deducimos que una gran parte de la brecha de género no se debe a diferencias de jornada entre hombres y mujeres en Chile. Por lo tanto, más allá de si la reducción de la jornada laboral permite compartir trabajo entre las mujeres y los hombres, vemos poco probable que elimine la brecha si ésta no se debe principalmente a diferencias de jornada.

*Deducimos que una gran parte de la brecha de género no se debe a diferencias de jornada entre hombres y mujeres en Chile.*

## Conclusión

La reforma laboral del 2005 en Chile redujo de manera significativa las horas trabajadas de los trabajadores de jornada completa, tal como ha sido el caso con otras reformas en otros países. Además, los datos de la ENE sugieren un leve aumento de las horas trabajadas por mujeres que trabajaban menos que el máximo legal, sugiriendo que pudo actuar el fenómeno del trabajo compartido. Sin embargo, este último es cuantitativamente pequeño. Dada su magnitud y el hecho de que los datos de la ESI documentan que la brecha de género no se debe principalmente a diferencias en la distribución de horas trabajadas entre los empleados hombres y mujeres, creemos que la nueva reforma laboral difícilmente podría reducir la brecha actual. Adicionalmente, la evidencia del 2005 así como la experiencia internacional sugieren un impacto pequeño en el empleo, por lo cual el fenómeno del trabajo compartido tampoco debería ser importante al momento de pensar en este margen.

# Bibliografía

**Chemin, Matthieu y Etienne Wasmer. 2009.** Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France. *Journal of Labor Economics*, 27(4), pp. 487–524.

**Crépon y Kramarz. 2002.** Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek. *Journal of Political Economy*, 110.

**Estevao, Marcello y Felipa Sa. 2008.** The 35-hour workweek in France: Straightjacket or welfare improvement? *Economic Policy*, 23, pp. 417–463.

**Goldin, Claudia. 2014.** A Gran Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), pp. 1091-1119.

**Gomes, Pedro. 2021.** Friday Is the New Saturday: How a Four-Day Working Week Will Save the Economy. History Press Limited.

**Hunt, Jennifer. 1999.** Has Work-Sharing Worked in Germany? *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), pp. 117–148.

**INE. 2022.** Síntesis de resultados. Encuesta Suplementaria de Ingresos.

**Janiak, Alexandre. 2024.** Working (and shopping) time regulations. Pontificia Universidad Católica de Chile.

**OECD. 2022.** Gender wage gap. <https://www.oecd.org/en/topics/gender-equality-and-work.html>

**Sánchez, Rafael. 2013.** Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile, *Labour Economics*, 20, pp. 24-37.

**Skuterud, Mikal. 2007.** Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy. *Journal of Labor Economics*, 25, pp. 265–287.

**Vicuña, Emilia. 2024.** Ley de 40 horas ¿Qué impacto tendrá en el empleo? Pontificia Universidad Católica de Chile.