

¿Adaptabilidad o solo menos horas?

Jeanne Lafortune

Fac. Economía y Admin. UC,
directora Núcleo Milenio Evolución
del Trabajo



Muchas de las políticas que se quieren implementar a nivel laboral y que se están discutiendo ahora tienen objetivos muy loables. Sin embargo, el momento y la forma de aplicarlas debería ser cuidadosamente considerado. Chile ya tiene el triste legado de una ley que quería facilitar la vida de trabajadoras con lactantes y terminó perjudicando a la contratación de mujeres en edad fértil (Ley de Sala Cuna). Por ello, hay que tomar el tiempo necesario para pensar bien cuándo y cómo implemen nuevas legislaciones.

El anuncio del Gobierno de rebajar la jornada laboral a 40 horas conlleva el riesgo de la disminución de salarios. Si los trabajadores valoran una jornada reducida que no han podido pactar con sus empleadores por falta de flexibilidad, podrían estar dispuestos a recibir un sueldo levemente menor para tener una jornada de trabajo que les permita un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral. En

una investigación realizada en Colombia encontramos que las mujeres están dispuestas a sacrificar hasta 25% de su salario mensual por trabajar la mitad de la jornada legal. Si sube la productividad, como algunos argumentan que podría ocurrir, tal efecto podría ser despreciable para las firmas.

Pero lo más relevante en los resultados de ese experimento es que la disposición a pagar de parte de estas mujeres por un empleo más flexible en término de horario es mucho mayor que la relacionada con menos horas; hasta 15% solamente por tener control sobre cuando trabaja la jornada completa. Eso sugiere que hay que poner en la mesa otras medidas que faciliten compatibilizar la jornada laboral con el resto de la vida de los trabajadores.

Nuestros resultados muestran una gran variación entre participantes en esta valoración, lo que sugiere que cualquier medida que se implementa

puede tener perdedores y ganadores. Cualquier modificación a la “jornada laboral” automáticamente deja afuera los trabajadores sin contrato, que hoy tienen horarios menos regulares y muchas veces más largos. Y, si bien algunos trabajadores van a preferir tener un sueldo levemente menor por tener más horas libres, los trabajadores más pobres serían incapaces

de hacer este sacrificio dado que necesitan cada peso que les llega; ello los obligaría a buscar un segundo empleo, lo opuesto de lo que busca la política anunciada.

Permitir la flexibilidad o la adaptabilidad laboral podría ser un altamente beneficioso para empleados y empresarios, sobre todo si surge de un diálogo fructífero. Además, el beneficio mutuo aparece altamente conveniente en tiempos de modalidades de trabajo híbridas y adaptables a las necesidades específicas de cada sector de la economía.

“Permitir la flexibilidad o la adaptabilidad laboral podría ser altamente beneficioso, sobre todo si surge de un diálogo fructífero”.

Permitir la flexibilidad o la adaptabilidad laboral podría ser un altamente beneficioso para empleados y empresarios, sobre todo si surge de un diálogo fructífero. Además, el beneficio mutuo aparece altamente conveniente en tiempos de modalidades de trabajo híbridas y adaptables a las necesidades específicas de cada sector de la economía.