

Mesa Técnica 40 horas

Ingrid Jones

Economista LyD

Junio 2022



LIBERTAD Y DESARROLLO
www.lyd.org

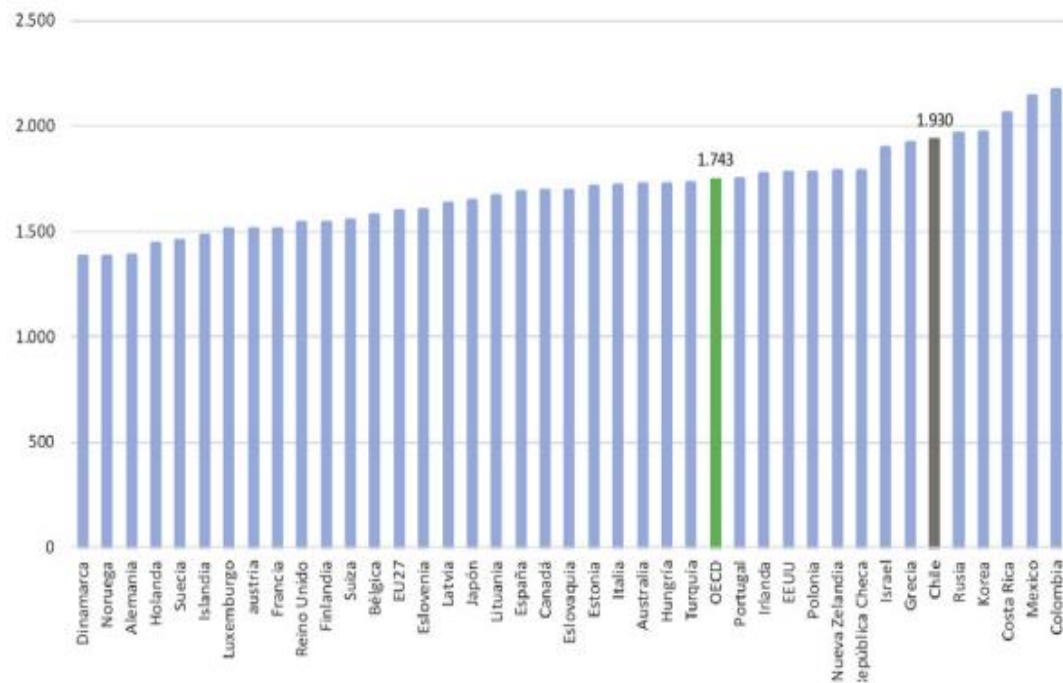
Temas

- Análisis comparativo de Jornada laboral, horas efectivas y productividad, de Chile y países OCDE
- Estimaciones de impacto en salarios y empleo de una reducción de la jornada laboral
- Propuesta alternativa: aumentar la flexibilidad laboral.
- Recomendaciones finales

Horas efectivamente trabajadas

- Chile se ubica dentro de los países OCDE con mayor cantidad de horas trabajadas (187 horas más que el promedio, 4 semanas adicionales).

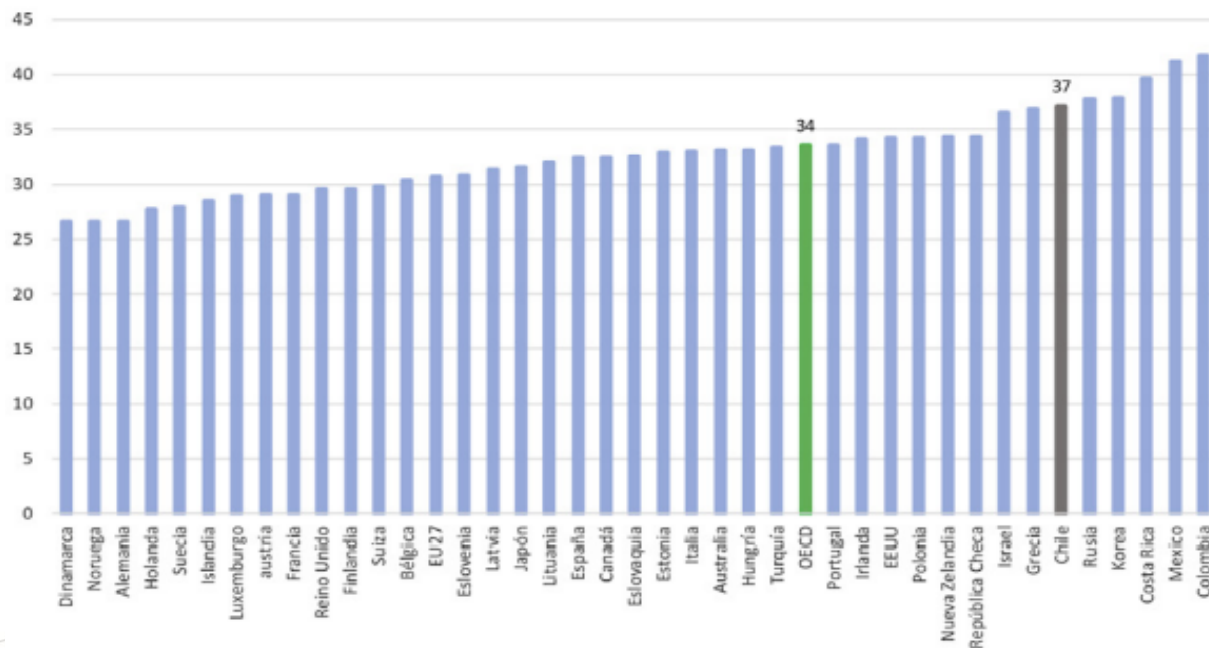
Promedio horas trabajadas por trabajador al año, Chile y países OECD en 2019



Horas efectivamente trabajadas

- La jornada semanal efectiva en Chile es de 37 horas versus 34 horas de la OECD.

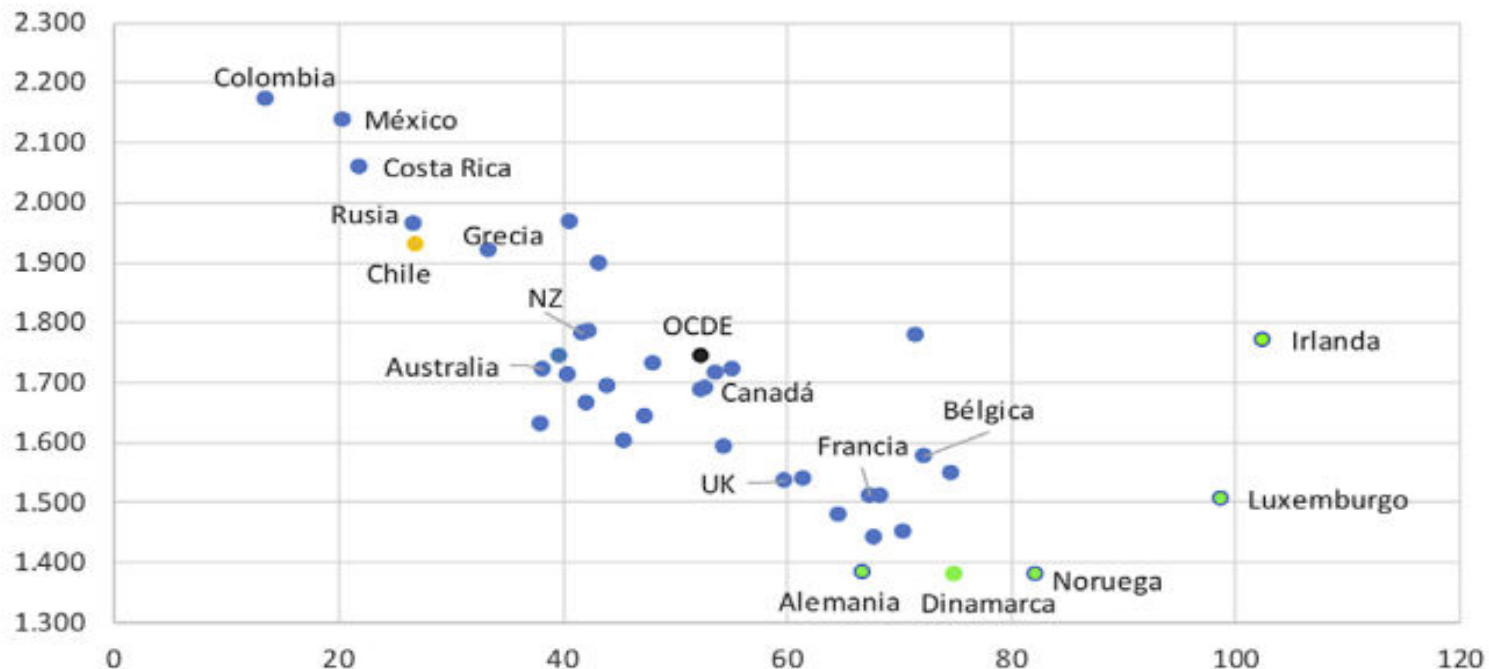
Promedio horas trabajadas semanalmente por trabajador, Chile y países OECD en 2019



Jornadas laborales menos extensas están vinculadas a mayores niveles de productividad

- El PIB per cápita por hora trabajada promedio de los países OECD es el doble del que tiene Chile: En Chile, el PIB per cápita por horas trabajada es de USD \$26,8 mientras que en la OECD es de USD \$52,3.

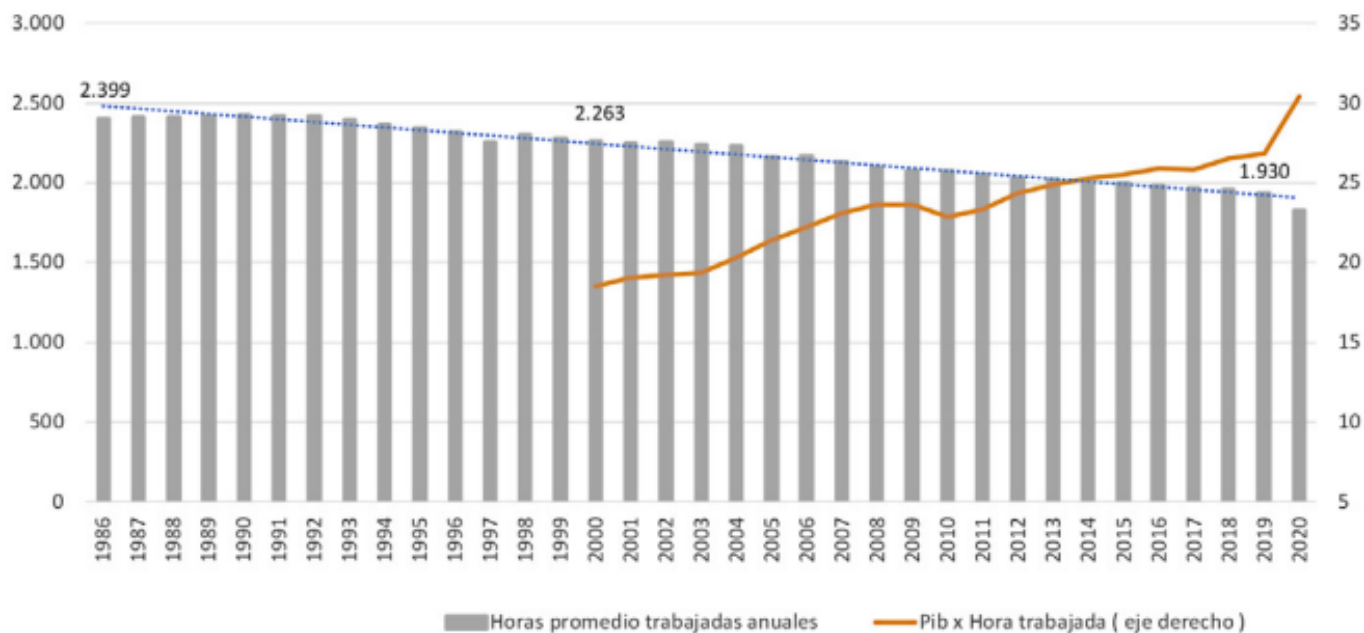
Relación entre promedio horas trabajadas por trabajador al año y PIB per cápita por hora trabajada (USD, precios corrientes, PPP). Año 2019.



En los últimos 30 años, el número de horas anuales trabajadas en Chile disminuyó 20%.

- Es decir, se ha producido una disminución importante de las horas efectivamente trabajadas (11 semanas menos), la que ha sido influenciada, en parte por la disminución de la jornada legal en 2005 de 48 a 45 horas, así como también por ganancias en productividad, si la medimos considerando el PIB por hora trabajada.

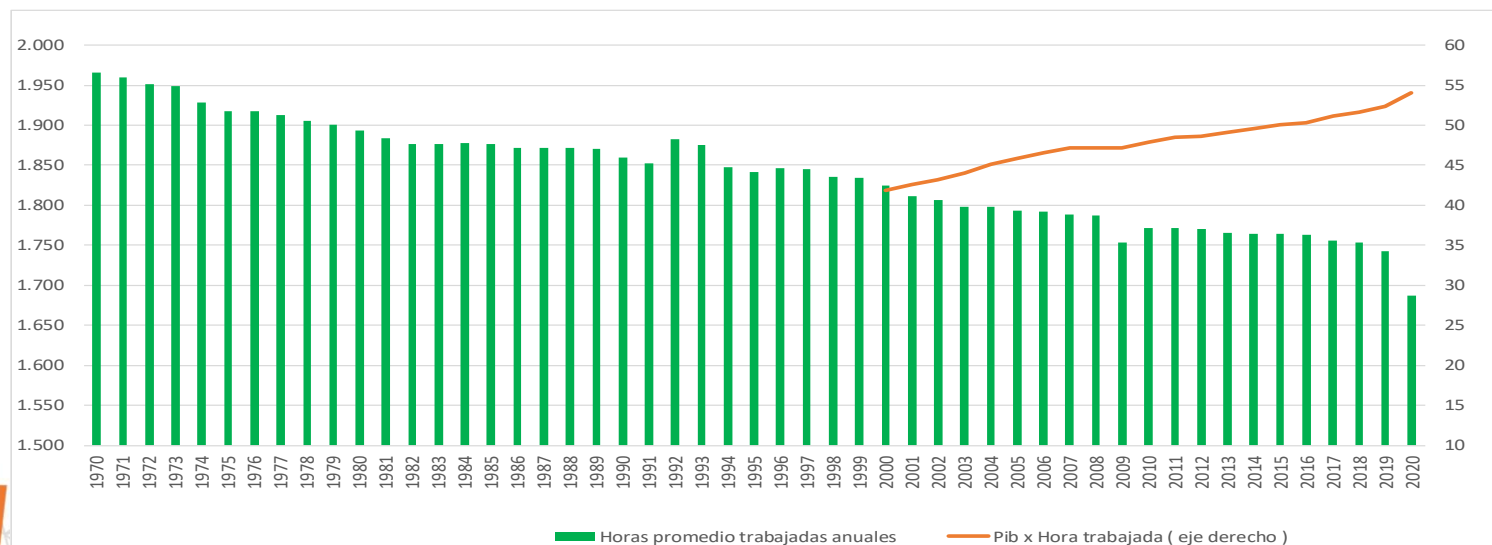
Promedio horas trabajadas por trabajador al año y PIB per cápita por hora trabajada, Chile (1)



Entre 2000-2019 la disminución de horas trabajadas en Chile fue mayor que en países OECD

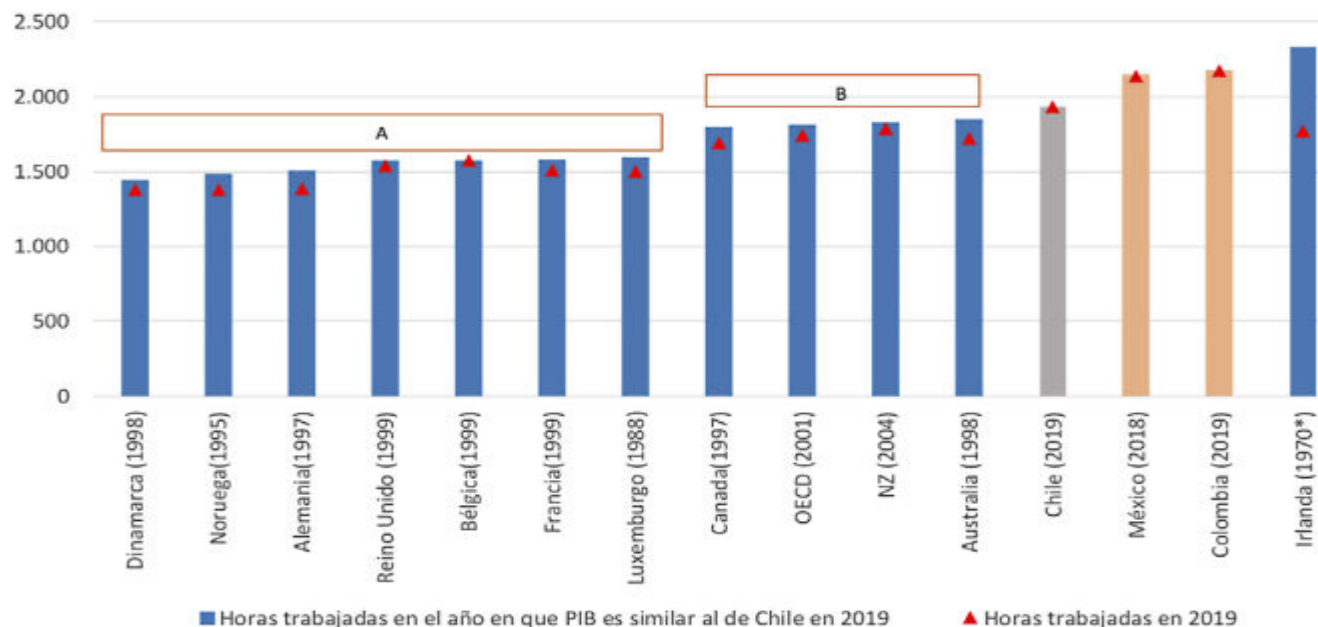
- En el caso de los países OECD, se observa que la disminución de las horas trabajadas en el período 2000-2019 fue de 4%, (2 semanas menos de trabajo), mientras que Chile registró una disminución de 15% (7 semanas menos de trabajo).
- En ese mismo período, Chile registró una tasa de crecimiento del PIB per cápita por trabajador de 45%, superior al 25% de los países OECD. Sin embargo, parten de niveles distintos de productividad.

Promedio horas trabajadas por trabajador al año y PIB per cápita por hora trabajada, OECD (1)



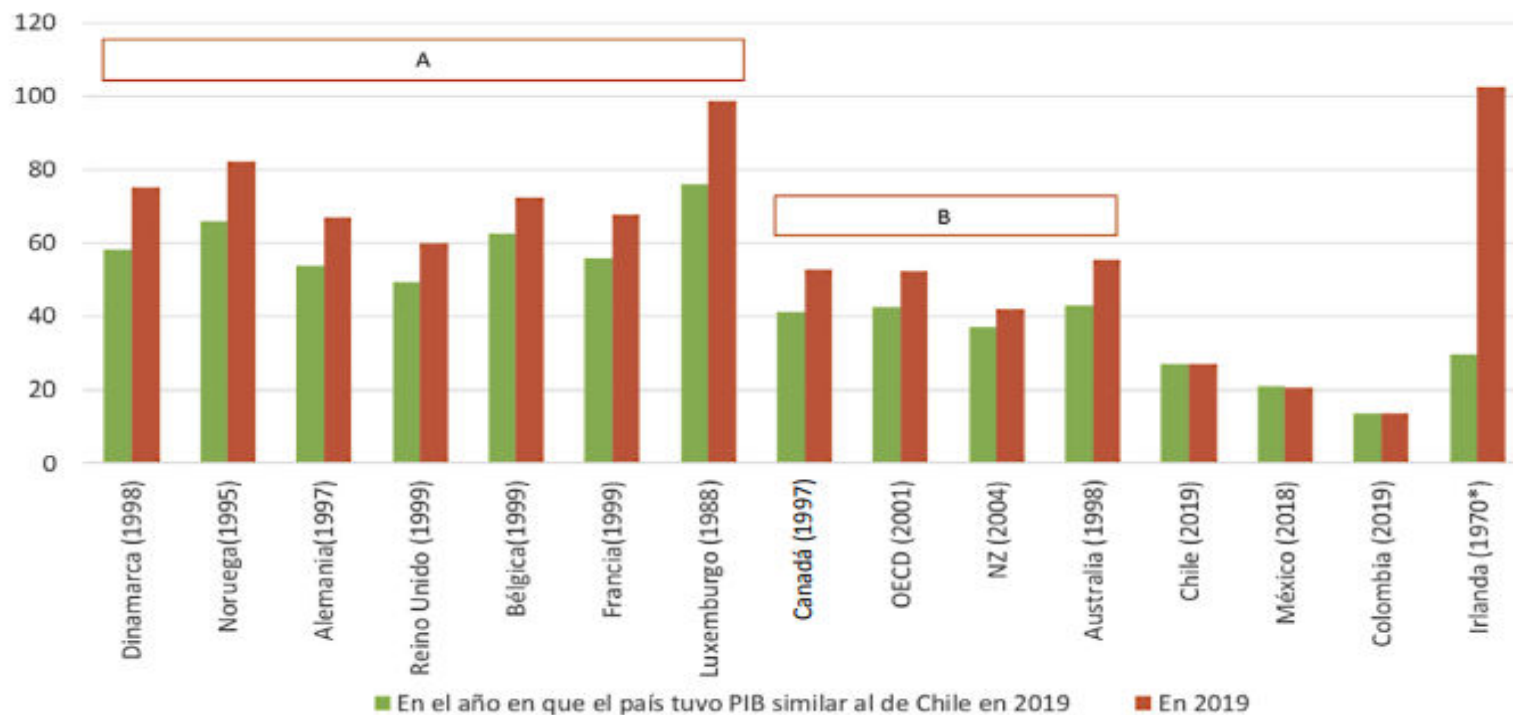
Comparación de horas trabajadas por trabajador ajustando por riqueza/nivel de desarrollo del país

- Un trabajador chileno tiene un **ingreso similar al de Noruega en 1995, pero trabaja 442 horas más** (10 semanas adicionales al año, equivalentes a 1 mes y medio).
- Un trabajador australiano trabajó **en 1998 alrededor de 1,7 semanas menos que un trabajador chileno hoy**. Esta diferencia más que se duplica cuando se comparan las jornadas en 2019, donde un trabajador chileno trabaja 4,6 semanas más que un australiano.



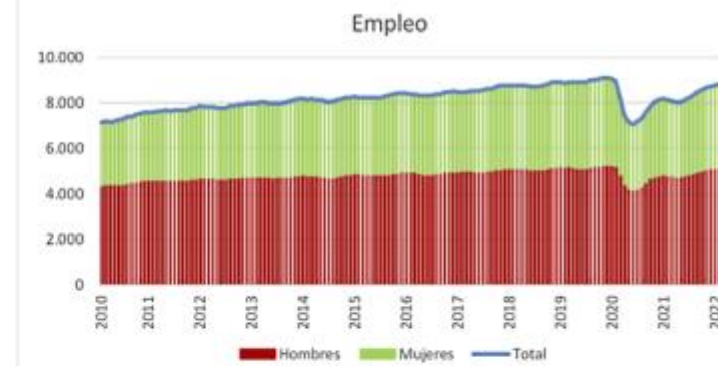
Cuando todos estos países alcanzaron el PIB per cápita de Chile, tenían **niveles de productividad superiores** al que se tiene actualmente, y con jornadas laborales más cortas.

- Los países del bloque A, que son los que tenían jornadas menos extensas, registraron niveles de productividad 2,2 veces más altos que el de Chile y los países del bloque B, que son los que tuvieron jornadas similares a la chilena, tenían una productividad 1,5 veces mayor.



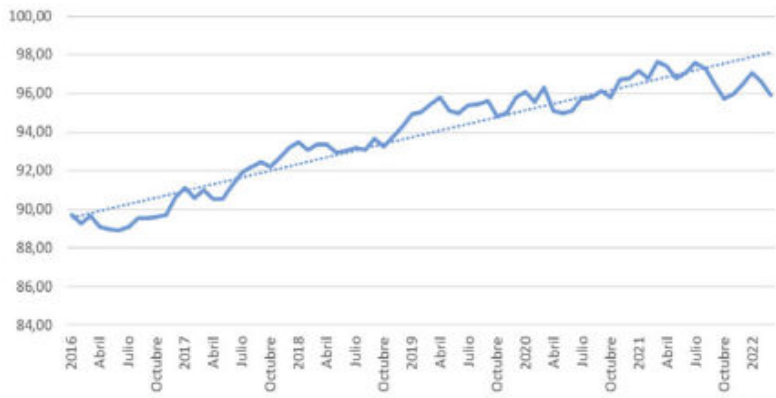
El mercado laboral aun se recupera de los efectos que dejó la pandemia

Tasa de Desempleo y Ocupados Empleo Formal e Informal



El mercado laboral aun se recupera de los efectos que dejó la pandemia

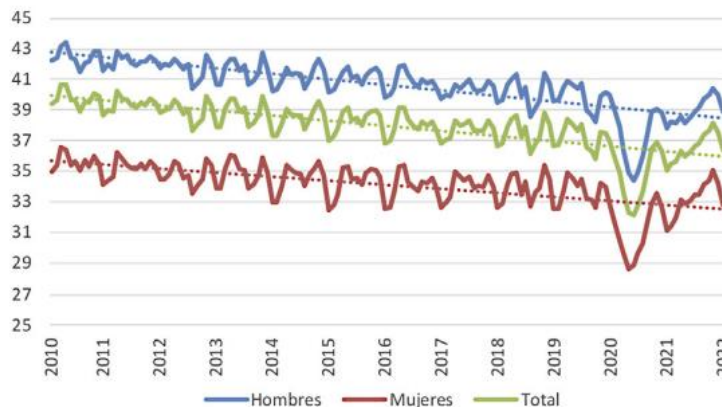
Índice Real de Remuneraciones
(Base anual 2016=100, Serie empalmada)



Crecimiento anual del Índice Real de Remuneraciones
(Variación anual del Índice de Remuneraciones Real, %)



Promedio de horas efectivas trabajadas a la semana (1)



Estimaciones de los efectos en empleo y salarios cuando se reduce la jornada laboral

- Varios países europeos disminuyeron sus jornadas laborales como un instrumento para disminuir el desempleo en sus economías, pero los resultados difieren entre si.
- En el caso de Francia, Gilles (2014) concluyó que la reducción de jornada a 35 horas se tradujo en una reorganización de los turnos de las empresas y no en una mayor contratación de trabajadores para compensar la disminución de horas.
- Steiner and Peters (2000), usando datos a nivel industrial en Alemania, concluyeron que la reducción de horas de trabajo no tuvo impacto significativo en el empleo, pero cuando se incrementan los salarios (para evitar una caída proporcional a la disminución de horas trabajadas) el efecto es negativo, afectando fuertemente a la demanda por trabajadores menos calificados.

Estimaciones de los efectos en empleo y salarios cuando se reduce la jornada laboral

Reducción a 40 horas:

- Un ejercicio simple corresponde a considerar que el empleador, para producir al menos lo mismo que producía hasta antes de la reducción de horas, pagará horas extras, las que tienen un costo de 1,5 veces el valor de la hora normal. Así, para reducir los costos, los empleadores despedirán trabajadores y/o disminuir los salarios, lo que podría llevar a un aumento de la informalidad. Es decir, si los empleadores requieren que sus empleados trabajen 45 horas cuando la jornada sea de 40, los costos laborales se incrementan en 17%, debido al pago de horas extras.
- La Comisión Nacional de la Productividad, estimó en 2019, que debido a la rotación laboral, en un plazo de cuatro años cerca de 2/3 de los trabajadores habrán cambiado de empleo, por lo que sus salarios podrían disminuir hasta 11%. A mayor caída salarial, menores son los impactos negativos sobre el empleo, así como también las ganancias en productividad y la gradualidad son aspectos claves para disminuir los efectos que una reducción de la jornada conlleva.

Propuesta alternativa: Mayor flexibilidad laboral

- La reducción de la jornada laboral puede provocar efectos adversos en el nivel de salarios y empleo, pudiendo afectar de distinta manera a cada sector económico.
- La evidencia internacional da cuenta de que la flexibilidad laboral facilita ganancias de productividad, donde las empresas que tienen horarios flexibles de trabajo operarían de manera más eficiente y de forma más productiva (ILO 2012)
- Así, empleos que tienen un proceso productivo cíclico o tienen cargas variables de trabajo, pueden tener jornadas flexibles, como lo señala White (1987), compensando días de jornadas más extensas cuando los procesos son más intensivos, con otros días con un número menor de horas trabajadas.
- Por lo tanto, una propuesta en esta línea consiste en terminar con la rigidez que tiene actualmente la jornada laboral, pero cumpliendo el número de horas legales dentro de un período de referencia, que no es la semana laboral calendario.

Propuesta alternativa: Mayor flexibilidad laboral

- Con todo, una propuesta concreta para el caso chileno consiste en permitir una flexibilización de la actual jornada de 45 horas, que considere el sector económico al que el trabajador pertenece y un período de referencia de 16 semanas (4 meses), sobre el cual se va a calcular la jornada laboral.
- Este período de referencia regirá para la mayoría de los trabajadores, pudiendo existir ciertos grupos de ocupados que se desempeñen en sectores que tienen cierta estacionalidad, como comercio, turismo y agricultura, donde el periodo de referencia podría extenderse a 24 semanas (6 meses).
- De esta manera se reconoce la heterogeneidad de los sectores económicos y de sus trabajadores. Independiente del número de semanas del período de referencia, no debe considerarse en éste los días/semanas que el trabajador estuvo ausente por uso de licencia médica.

Propuesta alternativa: Mayor flexibilidad laboral

- Por lo tanto, flexibilizar la jornada, permitiendo, por ejemplo, la adecuación de ésta al ciclo productivo, permitiría reducir el ausentismo laboral y evitar la disminución de salarios por parte de los empleadores y pérdidas de puestos de trabajo.
- Asimismo, permite la reincorporación al mercado laboral de grupos que han estado más rezagados después de la pandemia, como los jóvenes y mujeres, por cuanto la flexibilización de la jornada les permite mayor compatibilidad con otras tareas como estudios universitarios o labores domésticas, respectivamente.
- Esto es consistente con la OECD y el propósito de crear “más y mejores empleos”, en un mercado más incluyente y resiliente, que fomente una mayor participación laboral.

Propuesta alternativa: Mayor flexibilidad laboral

- Además, diversos estudios dan cuenta de los efectos positivos en los niveles de productividad de los trabajadores. Por ejemplo, White (1987) señala que este tipo de medidas permite ganancias en productividad ya sea por:
 - i) Una mejora de la calidad de vida de los trabajadores, porque les permite planificar de mejor manera sus tiempos después del trabajo y realizar actividades distintas de éste y por disminución de fatiga física y mental.
 - ii) Mayor eficiencia de los tiempos en los procesos, por disminución de los tiempos muertos o tiempos de espera entre procesos.
- De esta misma manera, Barnett and Hall (2001) concluyeron que la flexibilidad y las semanas laborales más cortas son características que permiten atraer y retener talento en las organizaciones, mientras que Ortega (2009) y Lee and DeVoe (2012) consideran que lugares de trabajo más flexibles permiten disminuir retrasos, ausentismo y rotación de personal, mejorando además el estado físico y mental de los trabajadores.

Propuesta alternativa: Mayor flexibilidad laboral

- En Chile, una encuesta realizada a cerca de 3.000 personas por Randstad en enero 2020, reveló que el 78% de los participantes si pudiera elegir por una jornada laboral flexible lo haría, donde ésta sea medida en base al cumplimiento de objetivos y no por el mero cumplimiento de un horario establecido por ley.
- En esta misma línea, la encuesta realizada por ADP Research en 2021 concluyó que el 55% de los trabajadores señala que la flexibilidad laboral será un factor determinante al momento de continuar en su actual puesto de trabajo, lo que da cuenta de lo relevante que es esta característica en la oferta laboral actual.

Recomendaciones finales

- Con una reducción de la jornada laboral, los trabajadores pueden hacerse más productivos como retribución al mayor bienestar que sienten por trabajar menos horas efectivas. Sin embargo, la evidencia indica que es factible que se generen un aumento de los costos laborales del empleador, lo que se traducirá en despidos, disminución de salarios y aumentos de la informalidad, por cuanto el empleador buscará medidas para ajustar sus niveles de costos, afectando mayormente a trabajadores que perciben el salario mínimo.
- Frente a la situación actual que enfrenta Chile después de la pandemia en el mercado laboral y considerando las perspectivas de crecimiento hacia adelante, se hace imperativo no implementar medidas que destruyan puestos de trabajo ni reduzcan los salarios, de tal manera de no provocar retrocesos en los avances que ya se han logrado. Deben implementarse políticas públicas que fomenten la creación de empleos formales y no que puedan afectar su creación, como podría ser el caso de una reducción de jornada.

Recomendaciones finales

- En esta línea es que se propone una flexibilización de la jornada laboral, que permita distribuir la jornada legal actual en un período más extenso que la semana calendario. Esto permitiría una mejor adecuación de los procesos productivos a los trabajadores, generando mayor eficiencia en los procesos y haciendo más productivas las horas trabajadas, disminuyendo además el ausentismo laboral y generando mayor bienestar en los trabajadores.
- La flexibilización de la jornada laboral permitirá, a su vez, la reincorporación de las mujeres al mercado laboral, al permitir compatibilizar de mejor manera la jornada de trabajo con las tareas del hogar. Asimismo, favorece la compatibilidad de estudios técnicos o universitarios, potenciando la incorporación de los más jóvenes al mercado laboral. Finalmente, en el caso de personas que se encuentren fuera de la fuerza laboral actualmente, puede ser un gran incentivo para entrar al mercado del trabajo.