

Reducción de la Jornada Laboral: diagnóstico y propuestas para reducir sus efectos

Ingrid Jones
Economista

Esteban Ávila
Abogado

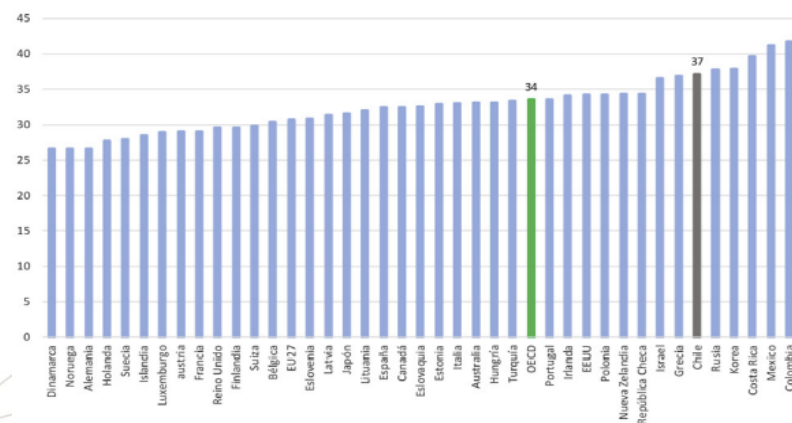
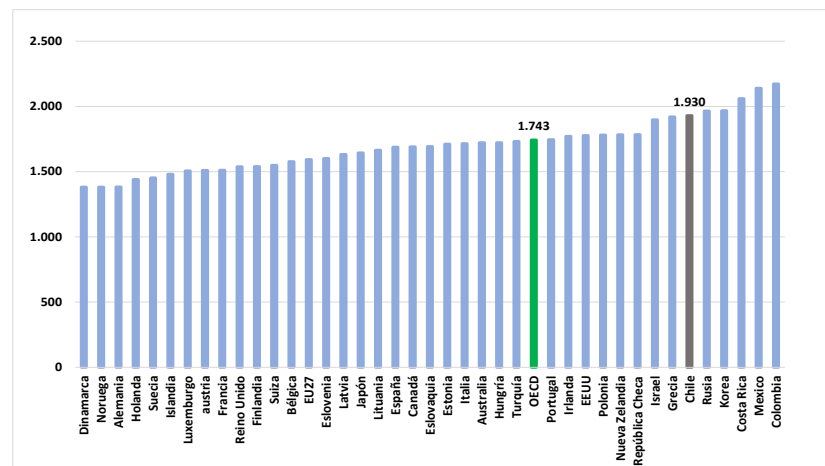
Temas

- Horas trabajadas y productividad OECD
- Efectos de la reducción de la jornada
- Propuestas para atenuar sus efectos
- Comentarios a otras modificaciones contenidas en el proyecto de ley
- Recomendaciones finales

Un trabajador en Chile trabaja 3 semanas (187 horas) más que un trabajador de la OECD

- La gran mayoría de los países de la OECD tiene jornadas laborales de 40 horas semanales. Entre los países latinoamericanos, Chile es superado por México y Colombia con jornadas de 48 horas semanales.
- En todos estos países, las horas efectivamente trabajadas son menores a las jornadas legales. **Chile no es la excepción, pero se ubica dentro de los países con mayor cantidad de horas efectivas trabajadas.**
- Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a julio de este año, muestran números similares a los reportados por la OECD. Las horas efectivas son menores a las establecidas legalmente, ubicándose en 37,8 horas a la semana, existiendo diferencia entre hombres y mujeres: 40,3 y 34,5, respectivamente.

Promedio de horas trabajadas al año y a la semana por trabajador, OECD 2019.

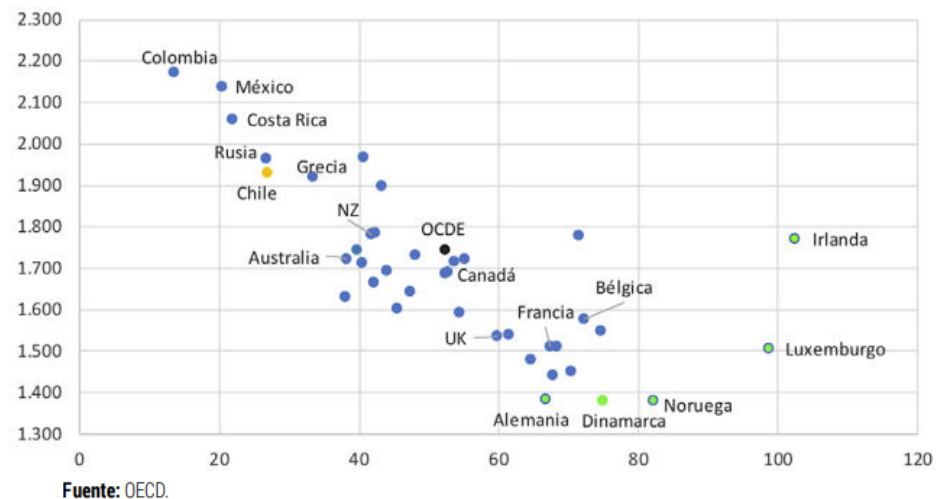


Fuente: Elaboración propia en base a datos OECD 2019.

La productividad de un trabajador chileno es la mitad que la de un trabajador promedio de la OECD

- Mientras el promedio de países OECD alcanza un PIB de US\$52 por hora trabajada, el PIB per cápita de Chile es de US\$26,8.
- Cuando se compara la productividad de los trabajadores chilenos con países desarrollados cuando estos tenían el mismo nivel de riqueza (PIB per cápita) de Chile hoy, Noruega, Australia, Alemania y Reino Unido tenían mayores niveles de productividad equivalentes a 1,5 a 2,2 veces el nivel de nuestro país, y, además, jornadas de trabajo más cortas.
- ***Por lo tanto, la evidencia indica que las jornadas laborales menos extensas están vinculadas a mayores niveles de productividad.***

Promedio horas trabajadas por trabajador al año (eje vertical) y PIB per cápita por hora trabajada (eje horizontal), USD, precios corrientes, PPP. Año 2019



Fuente: OECD.

Efectos de la reducción de la jornada

- La principal herramienta para atenuar los efectos en el empleo y en salario es **la productividad**. Sin cambios en productividad, que toman tiempo y requieren reformas importantes (educación, capacitación) para generarse, la reducción de la jornada tiene efectos negativos.
- Es por ello que el proyecto de ley tiene diversos impactos cuya magnitud dependerá de cómo las empresas desarrollan su proceso productivo lo que depende del sector económico o la industria a la que pertenece. Sin embargo, se pueden identificar, al menos, **tres impactos directos**:
 1. **Alza de 17% en los costos laborales.**
 - Para producir lo mismo que se producía hasta antes de la reducción de la jornada deberán pagarse horas extras, las que de acuerdo a la legislación tienen un costo de 1,5 veces el valor de la hora normal. Una empresa que no pueda enfrentar esta alza de costos tendrá que despedir trabajadores o disminuir sus salarios. Como el proyecto de ley impide esta segunda alternativa, lo más probable que la empresa deberá despedir trabajadores para ajustar sus costos laborales, contratar mano de obra más barata y/o no aumentar los montos de los salarios hacia adelante.
 - Otra alternativa es que esos mayores costos se traspasen al consumidor final como alzas de precio.

Efectos de la reducción de la jornada

- Efecto será mayor en trabajadores menos calificados:** La evidencia internacional indica que los trabajadores menos calificados son los más perjudicados con el alza de los costos de contratación. Para ellos, el alza de los salarios les afecta más negativamente debido a que sus trabajos son, por ejemplo, más fácilmente automatizables. Esto sería un nuevo golpe para los trabajadores más vulnerables que también fueron los más impactados por la pandemia y que son los grupos rezagados en la recuperación de empleo.
- Aumento de la informalidad:** Actualmente uno de los principales problemas del mercado laboral es la alta informalidad (27% de los ocupados son informales), lo que se traduce en puestos de trabajos menos protegidos, sin cotizaciones previsionales para pensiones, desempleo, invalidez ni salud. El alza de costos de contratación generará incentivos para trabajadores y empleadores a trabajar de manera informal, sobre todo cuando se tienen bajos niveles de productividad.

La recesión económica que se espera para 2023, hacen prever que el frágil mercado laboral se resentirá y se destruirán puestos de trabajo antes que llegemos a recuperar los que se perdieron por la pandemia. Esto además en un contexto de otras alzas a la contratación (nuevo salario mínimo, incremento de cotizaciones previsionales por la reforma de pensiones, sala cuna, gratificaciones y reforma tributaria).

Propuestas para atenuar sus efectos

Es por ello que, de insistirse en la tramitación del proyecto de ley que consideramos que se debe rechazar, se presentan una serie de medidas que deben ser consideradas para en lo posible mitigar los efectos negativos que tendría una eventual reducción de la jornada:

1. **Adaptabilidad y flexibilidad.** Se debe permitir a las empresas adaptar sus procesos y la jornada laboral en función de su tamaño y de su sector productivo, para que así puedan redistribuirse los tiempos de trabajo.
 - Por lo tanto, el proyecto de ley debiera considerar reemplazar la rigidez actual de la jornada (semana calendario) por un periodo de referencia tal como 16 semanas (4 meses), sobre el cual calcular el cumplimiento del número de horas (1).
 - La excepción a esa regla sería para trabajadores que se desempeñen en sectores estacionales, como comercio, turismo y agricultura, un cuyo caso el período de referencia podría extenderse a 24 semanas (6 meses). De esta manera, se reconoce la heterogeneidad de los sectores económicos y de sus trabajadores. Además, la adaptabilidad y flexibilidad, son herramientas que mejoran las condiciones laborales y disminuyen el ausentismo, lo que, junto a otros factores, podría aumentar la productividad de los trabajadores.

(1) Inglaterra e Irlanda (que tienen jornadas laborales de hasta 48 horas semanales) consideran periodos de referencia y no semana calendario. La Unión Europea requiere que sus países miembros garanticen un tiempo promedio de trabajo no superior a 48 horas semanales en promedio, calculadas sobre un periodo de referencia de 4, 6 o 12 meses.

Propuestas para atenuar sus efectos

2. **Paquete de medidas para aumentar la productividad.** El proyecto de ley debe, para compensar los efectos negativos de la medida, incluir un paquete de medidas para aumentar el nivel de productividad de los trabajadores. Si bien el proyecto de ley establece que el SENCE capacite a empresas de menor tamaño y a sus trabajadores, no propone medidas concretas en esta dirección.

Es por ello que es fundamental que el gobierno presente una agenda de productividad, que permita optimizar el tiempo efectivo de trabajo. Las ganancias de productividad son procesos de largo aliento, que involucran un conjunto de políticas públicas, tales como inversión en bienes , en capital humano y desarrollo de investigación.

3. **Gradualidad en la implementación.** Si bien el proyecto de ley considera una implementación escalonada de la reducción de la jornada en un plazo de 5 años, no se distingue por tamaño de empresa ni por el sector económico al que esta pertenece. Esto es fundamental, porque es necesario considerar la heterogeneidad de las empresas, de tal manera que estas acompañen la implementación de la jornada reducida con ganancias de productividad y mejoras de eficiencia

Comentarios a otras modificaciones contenidas en el proyecto de ley

Nuevas normas relativas a padres, madres y cuidadores de menores de 12 años:

1. **Ingreso Diferido:** se incorpora el derecho a un horario de ingreso y salida diferido consistente en una banda de dos horas en total, dentro de la cuál podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores.
2. **Feriado Adicional:** quienes tengan el cuidado de menores de 12 años, podrán pactar por escrito con el empleador hasta 5 días anuales de feriado adicional que se compensarán con horas de trabajo extraordinario, periodo que será recargado en un 50% de tiempo.

Modificación de contratos especiales:

1. **Transporte de cargas y pasajeros:** se propone la reducción proporcional de estas jornadas de un máximo de 180 a 160 horas mensuales.
2. **Trabajadores agrícolas:** se pretende reducir la jornada diaria de un promedio de 8 horas diarias a 6 horas y 40 minutos.

Comentarios a otras modificaciones contenidas en el proyecto de ley

3. **Trabajadoras de Casa Particular** (régimen puertas adentro): se incorpora un tiempo de descanso adicional a los ya establecidos en la ley, consistente en 2 días al mes de permiso de libre disposición, los que podrán utilizarse de forma conjunta o separada.
4. **Trabajadoras de Casa Particular** (régimen puertas afuera): se propone reducir el límite de jornada ordinaria a 40 horas semanales y, respecto de las horas extraordinarias solo podrán realizar un máximo de 2 horas extra por día.
5. **Jornada especial de tripulantes de vuelo y de cabina:** se pretende establecer un máximo de 160 horas mensuales, independiente de la cantidad de días que desempeñen labores en tierra. Ahora bien, en caso de que las labores en tierra se extiendan por un mes calendario, las horas ordinarias efectivas no podrán exceder de 40 horas semanales.

Jornada Parcial

Actualmente, conforme a la Dirección del Trabajo la jornada a tiempo parcial es aquella de 30 horas o menos de trabajo a la semana pactada en el contrato. Lo que se propone mediante indicación es reducir dicha jornada a 27 horas semanales.

Comentarios finales

- La reducción de la jornada tendrá efectos negativos en el mercado laboral, por lo que es necesario considerar medidas de adaptabilidad y flexibilidad que permitan a las empresas mitigarlos, sobre todo considerando el bajo o nulo crecimiento económico proyectado en el corto y mediano plazo y los altos índices de informalidad laboral.
- Por estas razones es fundamental que la gradualidad en la implementación sea en función del sector económico y tamaño de la empresa, de tal manera de capturar la heterogeneidad y las diferencias en los procesos productivos.
- Es de gran relevancia que una política de esta naturaleza vaya acompañada de medidas que fomenten la productividad, para que los trabajadores puedan producir de manera más eficiente durante las horas efectivamente trabajadas y no se generen presiones de mayores costos laborales para las empresas.
- Además, de esta manera se lograría disminuir la brecha existente en esta materia con respecto a la OCDE. Lamentablemente, el Gobierno no ha presentado agenda alguna en este sentido.