

Reducción de la Jornada Laboral y Productividad

Análisis y Propuestas

Pablo Bobic Concha
12 de septiembre de 2022



Algunos datos de contexto:

- Estancamiento del crecimiento: 2% anual entre 2014-2019 (excluyendo pandemia). Estimación para el 2022: 1,75 y 2,25 %, y 2023: -1,5 y -0,5%. (IPOM del BC)
- La inversión registrará una caída de 3,3% el 2022 y una caída adicional de 4,7% el 2023 (IPOM del BC)
- Estancamiento de la productividad (desde el año 2005 la Productividad Total de Factores ha venido cayendo, según CNEP).
- Caída en competitividad (caídas en ranking de índices IMD y WEF).
- Reducción efectiva de horas trabajadas en los últimos años (de 44,1 horas semanales (2010) a 42,7 (2021), según OCDE).
- Alta informalidad laboral (27% de los ocupados, según INE).
- Alta rotación laboral, poco uso de las jornadas parciales y altos costos de despido (en relación a otros países OCDE).
- Participación laboral femenina menor que la de los hombres y menor que el promedio de los países OCDE.

Acuerdo de CPC y sus 6 Ramas con UNT, CAT y CTCH

- ✓ “Reducir la jornada ordinaria de trabajo de **45 a 40 horas efectivas** de trabajo semanal debiera permitir que los trabajadores y trabajadoras puedan acceder a una mejor calidad de vida junto a sus familias.
- ✓ Es importante que la reducción de la jornada ordinaria de trabajo y el aumento de costos para las empresas no afecte la **productividad**, para lo cual es necesario que las partes dialoguen y puedan pactar condiciones de **adaptabilidad** que permitan reordenar los tiempos de trabajo de manera acorde a las situaciones específicas de las empresas y los trabajadores.
- ✓ Es posible que las empresas no puedan reducir de manera inmediata la jornada ordinaria a 40 horas y requieran de un período de ajuste, por tanto, creemos necesaria una **gradualidad**, lo que debiera facilitar que las empresas puedan tomar resguardos organizacionales que les permitan adaptarse.
- ✓ Cada empresa es una realidad distinta no solo por su tamaño, actividad o ubicación geográfica, sino también por sus diversas formas de organización del trabajo por turnos, jornadas parciales, especiales, excepcionales y otras formas de organización. Tanto para las empresas como para los trabajadores que, debido a las particularidades de sus actividades requieren **jornadas especiales y/o excepcionales**, es muy importante que éstas no se vean alteradas con la aplicación de la jornada ordinaria de 40 horas semanales.”

Proyecto de ley que reduce la jornada laboral ordinaria a 40 horas semanales (Boletín N° 11179-13)

Antecedentes: Moción de los Diputados: Sergio Aguiló Melo; Karol Cariola Oliva, Lautaro Carmona Soto, Hugo Gutiérrez Gálvez, Daniel Núñez Arancibia, Guillermo Teillier Del Valle, y Camila Vallejo Dowling, que ingresó al Congreso Nacional el 8 de marzo de 2017, que fue despachado al Senado el 7 de noviembre de 2019, y que el pasado mes de agosto de 2022 recibió Indicaciones por parte del Ejecutivo Nacional.

Indicaciones destacadas:

- Gradualidad en la reducción de la jornada laboral ordinaria: el primer año de 45 a 44 horas, el tercer año de 44 a 42 horas, y el quinto año de 42 a 40 horas.
- Labores de cuidado: Las madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de estos, podrán pactar por escrito con su 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.
- Conciliación de vida personal y trabajo: Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador o empleadora un pacto consistente en hasta 5 días semestrales de descanso de libre disposición que le permitirán ausentarse del trabajo, los que se compensarán con horas de trabajo extraordinario, recargadas en un cincuenta por ciento de tiempo.

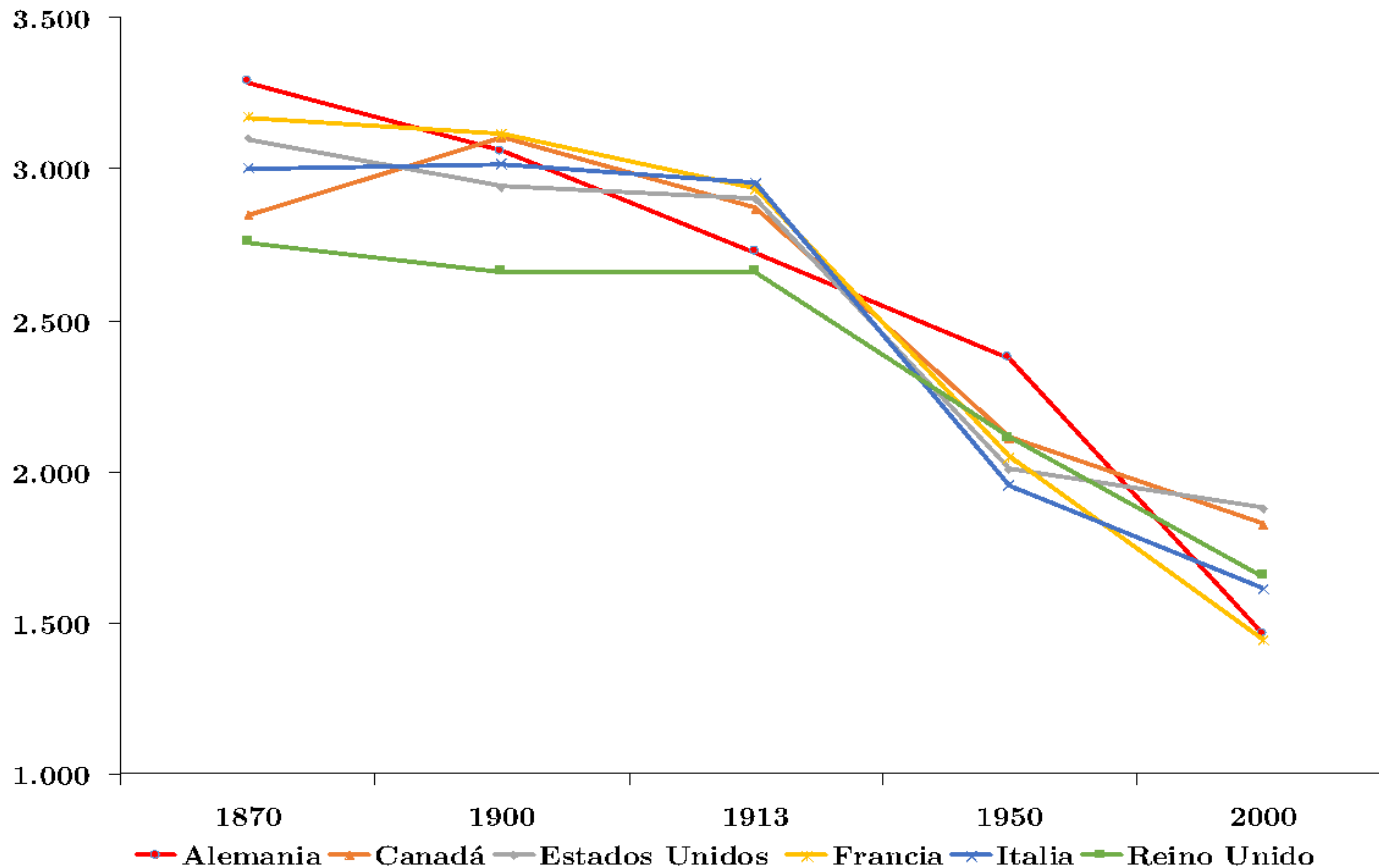
Proyecto de ley que reduce la jornada laboral ordinaria a 40 horas semanales (Boletín N° 11179-13)

Otras Indicaciones:

- Jornada parcial: Reduce su duración a un máximo de 27 horas semanales.
- Promedio de horas: Suprime la norma que aprobó la Cámara de Diputados que permite que las partes puedan acordar que la jornada laboral ordinaria se promedie en períodos bimensuales o trimestrales.
- Imposición unilateral de horarios escalonados: Las madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de estos, tendrán derecho al inicio adaptable de la su jornada de trabajo, consistente en una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de sus labores, conforme a las necesidades de cuidado que les asistan.

Regularidad empírica: A medida que los países se van desarrollando destinan menos horas al trabajo

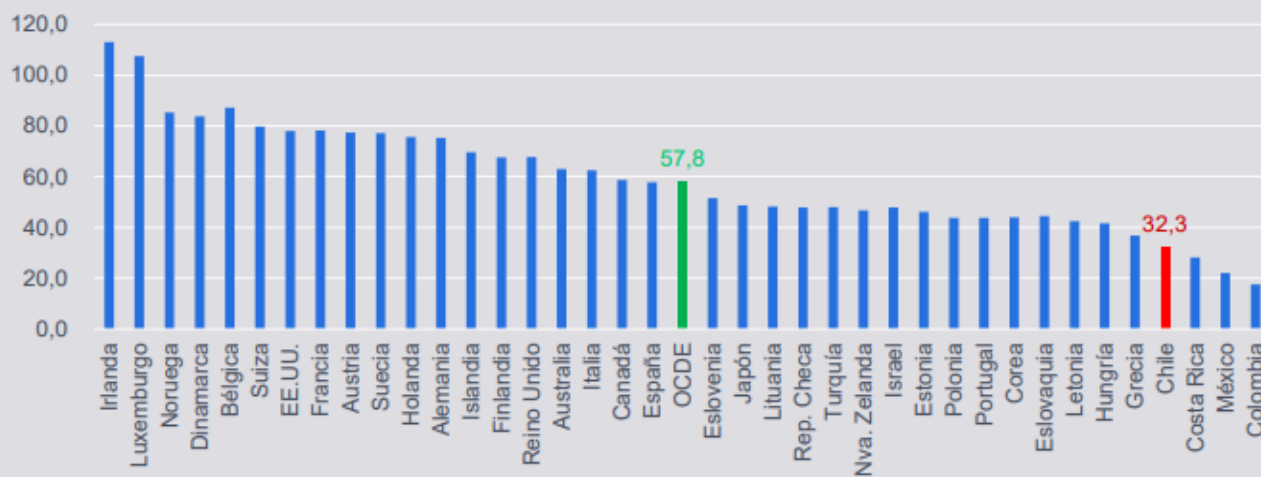
Horas de trabajo al año por ocupado 1870-2000



Fuente: Huberman y Minns (2007)

Productividad del trabajo

PIB por hora trabajada países OCDE, promedio años 2019 y 2020
(dólares PPP)

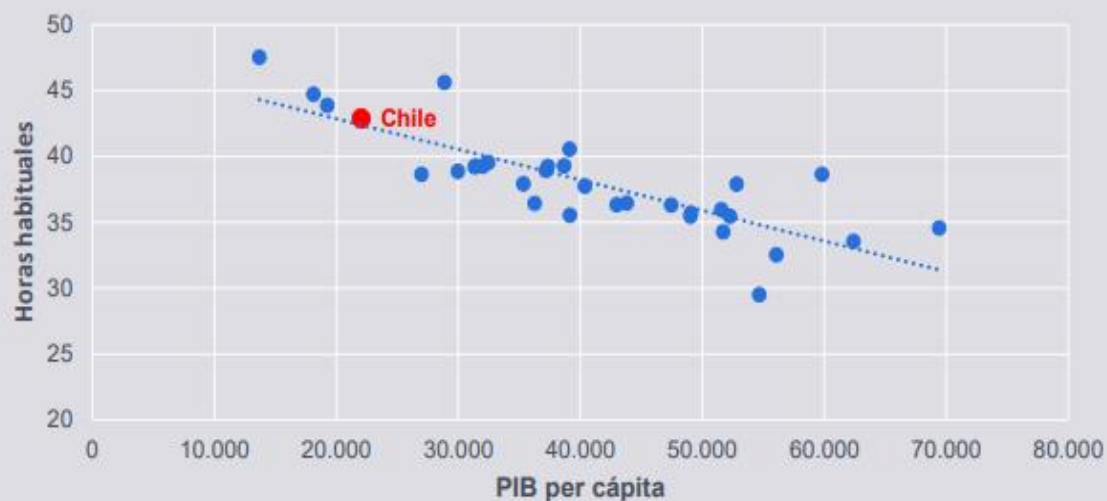


Fuente: OCDE.

Chile es uno de los países con **menor productividad por hora trabajada en la OCDE** (PIB por hora trabajada).

Horas trabajadas y PIB per cápita

Horas habituales (asalariados) y PIB per cápita real 2020

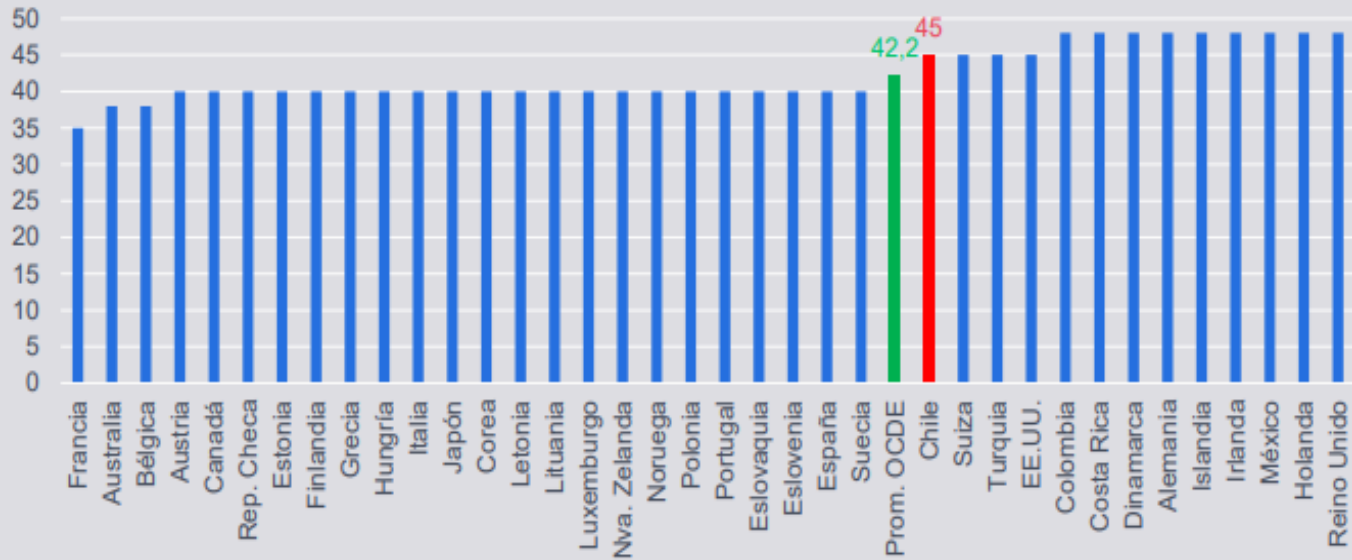


Fuente: OCDE y World Economic Outlook FMI

Las horas trabajadas en Chile están alineadas con nuestro nivel de ingreso per cápita. Además, de acuerdo a la CNEP (2020) las horas trabajadas en Chile coinciden con el promedio de los países de la OCDE cuando tenían un nivel de ingreso real equivalente al de Chile.

Jornadas laborales

Máximo legal de la jornada ordinaria semanal países OCDE (horas)
(último dato disponible al año 2020)

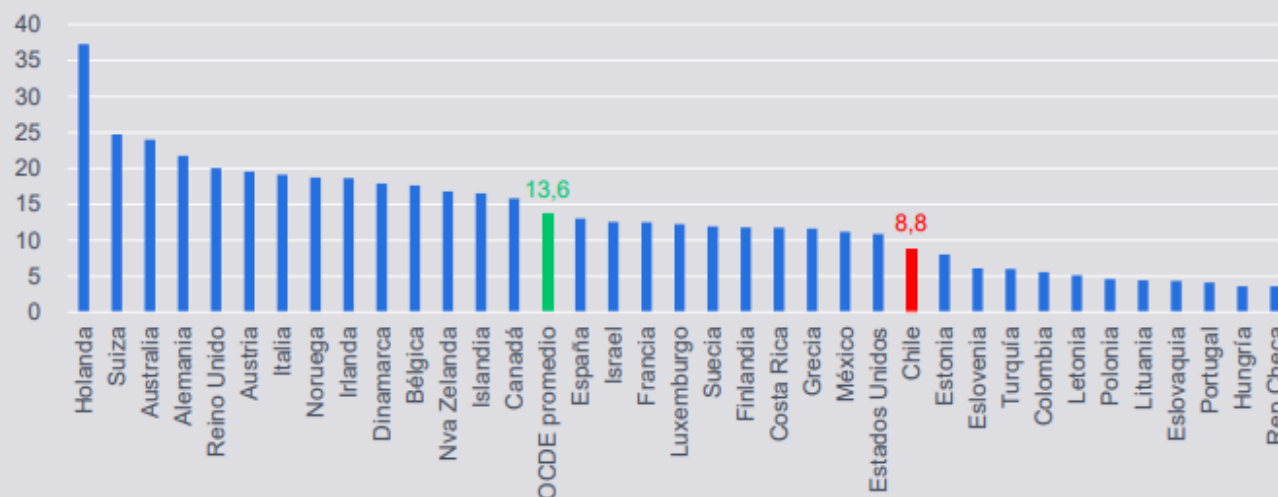


Fuente: OIT

El proyecto de ley busca reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, mientras que en los países de la OCDE en promedio el máximo legal es de 42,2 horas semanales.

Trabajadores part-time

Trabajadores part-time como porcentaje del total de asalariados países OCDE, 2020



Fuente: OCDE.

En Chile solo el **8,8%** de los asalariados trabaja part-time, en comparación con un 13,6% en promedio en los países de la OCDE.

Implicancias de la medida:

- Reducción de la jornada semanal en un 11%
- Costo laboral directo: Aumento del salario por hora en un 12,5% (dado igual salario pero menos horas) → Precio Final al Consumidor
- Efectos en productividad:
 - Depende si las personas pueden hacer lo mismo en menos horas o harán menos al reducir la jornada
 - Sectores que para cubrir turnos necesitaran contratar extra, bajando la productividad por trabajador
 - Heterogeneidad según sector y según tamaño de empresa, hace que los efectos no sean los mismos para todos.

Algunos datos que dan cuenta de esta heterogeneidad

PORCENTAJE DE OCUPADOS CON TURNOS	
Explotación de minas y canteras	75%
Sin clasificación	19%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	18%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	15%
Suministro de agua	11%
Actividades inmobiliarias	10%
Transporte y almacenamiento	10%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	9%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	8%
Industrias manufactureras	8%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	7%
Otras actividades de servicios	7%
Construcción	7%
Administración pública y defensa	6%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3%
Comercio al por mayor y al por menor	3%
Información y comunicaciones	3%
Actividades de los hogares como empleadores	3%
Actividades financieras y de seguros	1%
Enseñanza	1%
TOTAL	9%

HORAS SEMANALES ACORDADAS	< 30	31-40	41 y más
Explotación de minas y canteras	1%	4%	95%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1%	4%	95%
Industrias manufactureras	4%	4%	92%
Administración pública y defensa	4%	5%	91%
Construcción	4%	6%	90%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5%	5%	90%
Suministro de agua	7%	3%	90%
Actividades financieras y de seguros	2%	11%	87%
Sin clasificación	0%	16%	84%
Información y comunicaciones	7%	10%	83%
Transporte y almacenamiento	10%	8%	82%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	11%	8%	82%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	9%	11%	80%
Comercio al por mayor y al por menor	12%	8%	79%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	13%	8%	78%
Actividades inmobiliarias	12%	13%	75%
Otras actividades de servicios	15%	13%	73%
Enseñanza	11%	19%	71%
Actividades de los hogares como empleadores	19%	13%	68%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	15%	17%	68%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	25%	11%	64%
TOTAL	9%	9%	82%

Fuente: Departamento Estudios CNC con datos INE



A) La duración de la jornada no incide en la productividad.

- **Correlación no implica causalidad.**
 - **Muchos factores son causa de la productividad:** nivel de educación (capital humano), capacidad de innovación, transparencia de mercado, inversión, infraestructura, tecnología, entre otros.
 - Ninguno de ellos por si sólo varía la productividad, sino el conjunto de ellos.
- La productividad es la llave para el desarrollo y trae como resultados: empleos, mejores salarios, mejor calidad de vida, menos horas de trabajo.
 - **Conclusión:** La disminución de jornada no conlleva mayor productividad, sino que es resultado de esta última.



¿Qué dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

Recomendación N°116,
sobre la reducción de la
duración del trabajo.

Debe tenerse en cuenta: “*grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país para proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores.*”



¿Qué dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

Recomendación N°116,
sobre la reducción de la
duración del trabajo.

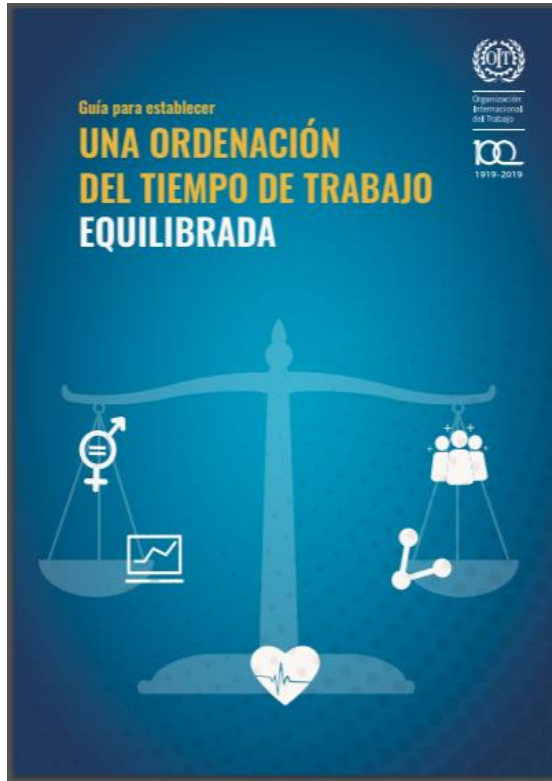
El **principio de reducción progresiva** podrá aplicarse por etapas espaciadas en el tiempo o que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional o cualquier otra fórmula que resulte más apropiada a condiciones nacionales y a **las condiciones de cada sector de la actividad económica.**



Dentro de las modalidades de aplicación:

Recomendación N°116, sobre la reducción de la duración del trabajo.

- “Debería permitirse que el promedio de la duración normal del trabajo se calcule en base a un periodo más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen.” (12)
- Podrán autorizarse “excepciones a la duración normal del trabajo, (c) en forma periódica, “ii) para actividades de carácter estacional expresamente indicadas.” (13)
- Respecto a las Horas Extraordinarias: “Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado.” (17)



- OIT (2019) reconoce y recomienda incorporar **medidas de flexibilidad en la jornada de trabajo**, como elementos que benefician tanto a trabajadores y empleadores:
 - Horarios escalonados de entrada y salidas
 - Semanas de trabajo comprimidas (ej. 4x3)
 - Sistema de promedio de horas, incluidas las horas anualizadas
 - Reducción de jornada en tiempos de crisis (protección del empleo).
 - Sistema de tiempo flexible y de cuentas de ahorro del tiempo trabajado (“banco de horas”)

Propuestas para implementar la reducción de la jornada laboral:

- 1.- PRIVILEGIAR EL DIÁLOGO:** Es importante que la norma que plantea horarios escalonados para madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de estos, en vez de ser una imposición, sea resultado de un pacto, que permita anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de sus labores, conforme a las necesidades de cuidado que les asistan.
- 2.- SISTEMA DE PROMEDIO DE HORAS:** Retomar la norma del art. 28 que aprobó la Cámara de Diputados, que permite que las partes puedan acordar que la jornada laboral ordinaria se promedie en períodos bimensuales o trimestrales.
- 3.- NO ALTERAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA PARCIAL:** La jornada parcial es aquella no superior a $2/3$ de la jornada ordinaria, hoy equivalente a un máximo de 30 horas de trabajo semanal. Reducirla a 27 horas no contribuye a aumentar la calidad de vida y remuneraciones de los trabajadores, ni tampoco a un mayor uso de esta modalidad de contratación por parte de quienes tienen menos disponibilidad de tiempo para emplearse de manera formal.
- 4.- REDUCIR BARRERAS A LOS ACUERDOS COLECTIVOS:** Dado el casi nulo uso de los pactos de adaptabilidad previstos en los artículos 374 a 377 del Código del Trabajo reducir las barreras que hoy no permiten un mayor uso.
- 5.- PACTOS EN TIEMPOS DE CRISIS:** Que las partes puedan convenir reducción de las jornadas en tiempos de crisis.

Reducción de la Jornada Laboral y Productividad

Análisis y Propuestas

MUCHAS GRACIAS