

# **Agenda laboral: Análisis de la reducción de la jornada ordinaria a 40 horas**

Juan Bravo

Director Observatorio del Contexto Económico UDP

17 de Octubre 2022

**LECCIONES DE LA  
EXPERIENCIA  
INTERNACIONAL**

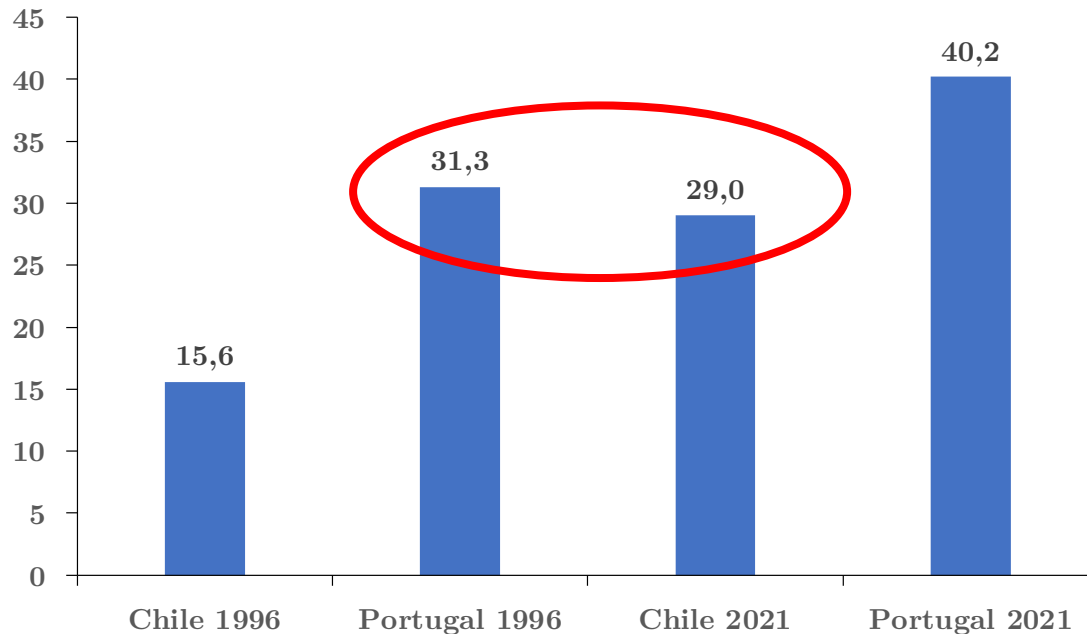
# Lecciones de la experiencia internacional: gradualidad y adaptabilidad

- La mayoría de las rebajas de jornada implementadas en varios países han considerado **gradualidad** puesto que de esa manera el mundo laboral puede desarrollar estrategias de adecuación a la reducción de jornada, evitando trastornos abruptos en el proceso productivo
- La mayoría de los países que han reducido su jornada han agregado medidas de **adaptabilidad** dentro de las cuales destaca el cambio desde jornada semanal a jornada promedio semanal, donde el promedio se calcula en base mensual o trimestral en su mayoría (hay casos donde el promedio se calcula hasta en base anual, aunque en estos casos en general se hace mediante acuerdo con los sindicatos). La adaptabilidad permite abordar de mejor manera la heterogeneidad de trabajadores y empleadores, así como también las peculiaridades de los diferentes procesos productivos.
- La evidencia empírica respalda que mayores grados de adaptabilidad tienen efectos positivos y relevantes en la productividad de los trabajadores (Boltz et al. 2020). En un estudio para Gran Bretaña, Giovanis (2018) encontró que medidas de adaptabilidad laboral que expanden el abanico de alternativas para ejercer un empleo como el teletrabajo, horarios flexibles de inicio y término de la jornada de trabajo, y esquemas de trabajo comprimido como la jornada 4x3 permiten incrementar la productividad laboral. Esto está en línea con estudios previos (Eaton, 2003; Halpern, 2005; Facer y Wadsworth, 2008).

# El caso de Portugal

- Un caso exitoso de reducción de jornada es el de Portugal en 1996
- Portugal en 1996 tenía una productividad por hora trabajada similar a la chilena en 2021

Productividad por hora trabajada (US\$  
constantes 2015, corregido por PPC)



Fuente: Elaborado en base a OECD Stats

- Al analizar la rebaja de jornada ordinaria semanal de 44 a 40 horas en Portugal realizada en 1996, Raposo y Van Ours (2010) encontraron que la reducción tuvo un efecto positivo en el empleo, lo que según los autores podría haber ocurrido por la mayor flexibilidad de la jornada que trajo la reforma, al permitir reducir los costos laborales. En concreto, la implementación de la rebaja fue definiendo la jornada laboral ordinaria en un promedio de 4 meses como periodo de referencia. Esta medida de adaptabilidad se aplicó de manera generalizada a los trabajadores, sin imponer requisitos (Ley 21/96)

**ANÁLISIS DE LAS  
INDICACIONES AL PROYECTO  
DE LEY QUE REDUCE LA  
JORNADA ORDINARIA A 40  
HORAS**

# Gradualidad

- Gradualidad: 5 años es un plazo prudente para irse adecuando al nuevo límite máximo para la jornada ordinaria, que dará a empleadores y trabajadores la oportunidad de generar un proceso de aprendizaje ordenado sobre las consecuencias que la reducción de jornada puede tener en diferentes dimensiones.
  - Facilita el diseño e implementación de estrategias de reorganización productiva, de tal manera de poder producir de una manera más eficiente en un menor tiempo.
  - Posibilita ir evaluando sus impactos positivos y negativos en la economía a medida que se va implementando.

# Adaptabilidad

- Se incluyen 2 medidas de adaptabilidad: compensación de horas extraordinarias por tiempo libre y horarios de ingreso y salida diferidos
- Pero su ámbito de aplicación es muy acotado por 2 razones:
  1. Medidas exigen requisitos para acceder al beneficio:
    - Horario de ingreso y salida diferido para madres/padres que tengan bajo su cuidado niñas y niños de hasta 12 años y personas que tengan el cuidado personal de estos. Para el resto de trabajadores es opcional otorgarlo para el empleador
    - Compensación de horas extraordinarias con tiempo libre solo por motivos de cuidado para madres/padres que tengan bajo su cuidado niñas y niños de hasta 12 años y personas que tengan el cuidado personal de estos, o para organizaciones sindicales a través del “Pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo”
  2. Tope de días libres en compensación por horas extraordinarias demasiado bajo: la propuesta contempla apenas un máximo de 5 días libres al año para trabajadores padres o madres de niñas y niños de hasta 12 años (o sus cuidadores) y solo 5 días libres al semestre en el caso de los acuerdos sindicales

# Adaptabilidad: propuestas

- Medidas de adaptabilidad incluidas van en la dirección correcta, pero se propone otorgar a todos los trabajadores, sin exclusiones, y aumentar significativamente el número de días libres compensatorios, respetando máximos diarios de horas de trabajo
- Replicar de la experiencia internacional el cambio desde jornada semanal a jornada promedio semanal tomando como base periodos amplios mediante acuerdo con los sindicatos
- Incorporar otras medidas de adaptabilidad como la jornada 4x3
- Aceptar la petición de la Federación de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular de intercambiar los 2 días de permiso al mes en la modalidad puertas adentro planteado en las indicaciones por días de vacaciones
  - Al trimestre junio-agosto 2022 el 47,7% del segmento de servicio doméstico puertas adentro es inmigrante y el 19,5% de este segmento tiene nacionalidad chilena y vive en regiones del país distintas a la Metropolitana.
  - Sin embargo, el 77,3% de este segmento de trabajadoras realiza su trabajo en un hogar de la región Metropolitana
  - Realidad de este segmento exige una alternativa con mayor adaptabilidad



