

INFORME N°83

Ampliación del periodo de referencia para
la distribución de la jornada ordinaria:
antecedentes para la discusión y
oportunidades de mejora



Jose Acuña
Juan Bravo

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Observatorio del Contexto Económico

Ampliación del periodo de referencia para la distribución de la jornada ordinaria: antecedentes para la discusión y oportunidades de mejora

Jose Acuña¹ y Juan Bravo²

Resumen

- Respecto a los mecanismos de promedio de horas trabajadas en un período de referencia determinado, de los 38 países de la OCDE, en 31 países se permite tener periodos de referencia en régimen general mayores a 1 semana. Chile está en la actualidad dentro de este grupo de países.
- Bajo la normativa actual el periodo de referencia para la distribución de la jornada en Chile es de sólo 4 semanas, menor al observado en 24 países de la OCDE. Así, entre los países del bloque que tienen periodos de referencia mayores a 1 semana para distribuir la jornada en la OCDE el 77,4% tiene periodos de referencia mayores a 4 semanas.
- Si Chile pasara a tener 16 semanas como periodo de referencia, estaría ligeramente sobre el promedio actual de la OCDE de 13,9 semanas y el 54,8% de los países de la OCDE que tienen periodos de referencia mayores a 1 semana para distribuir la jornada tendría un periodo de referencia superior al de Chile.
- El análisis de los países de la OCDE muestra, además, que 17 países contemplan regímenes especiales que permiten extender el período de referencia respecto al régimen general para determinadas actividades o bajo ciertas condiciones asociadas a la naturaleza del trabajo. La legislación de este grupo de países identifica dos tipos de ampliaciones de los periodos de referencia: i) Sectores expresamente identificados en la ley, entre los que se mencionan actividades como turismo, salud y agricultura, entre otras (Estonia, Países Bajos, Turquía y Reino Unido); y ii) Excepciones funcionales por la naturaleza de la actividad, donde características como la estacionalidad, la continuidad operacional, las variaciones en la carga de trabajo u otras razones objetivas, técnicas u organizativas, justifican una distribución más flexible de la jornada (Australia, Austria, Canadá, Finlandia, Francia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia y Suiza). De esta revisión se desprende que, de los países que permiten la ampliación del periodo de referencia asociado a criterios de actividad respecto al régimen general, la mayor parte lo hace de en base a fundamentos relacionados a la naturaleza de la actividad en vez de definir sectores específicos.
- Del análisis también se observa que, entre los 31 países de la OCDE que tienen periodos de referencia mayores a 1 semana, 25 pueden ampliar el periodo de referencia respecto al régimen general mediante convenios colectivos o acuerdos sindicales.
- Incorporar una mayor adaptabilidad laboral a través de ampliar el periodo de referencia de distribución de la jornada ordinaria es positivo en tanto permite a las empresas distribuir las horas de trabajo a lo largo del ciclo productivo de una manera más eficiente, aumentando la carga en épocas de alta demanda y reduciéndola en momentos de menor actividad. Esto permite absorber la estacionalidad a un menor costo, siendo esta herramienta especialmente relevante para dar flexibilidad operativa a sectores con alta estacionalidad o fluctuación de demanda. También puede ser un instrumento importante en fases negativas del ciclo económico, puesto que, facilitaría a las empresas ajustarse reduciendo horas de trabajo en vez de desvincular personal.
- Se sugieren 2 ajustes al proyecto de ley “que perfecciona los mecanismos de adaptabilidad de la jornada de trabajo y establece un régimen especial para el sector turismo y actividades conexas” (Boletín 18478-13): 1) Explorar alternativas que permitan al trabajador beneficiarse de la ampliación del periodo de referencia para la distribución de la jornada ordinaria y 2) Ampliar el régimen especial a todas aquellas actividades en que se justifique por la naturaleza de la actividad

¹ Investigador Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

² Director Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

I. Introducción

La Ley 21.561 estableció una reducción gradual de la jornada ordinaria semanal desde 45 a 40 horas semanales y, junto con ello, introdujo por primera vez la posibilidad de distribuir la jornada sobre la base de un promedio semanal en lapsos de hasta 4 semanas, ampliando así el periodo de referencia a un marco superior a una semana.

La posibilidad de distribuir la jornada en periodos de referencia mayores a una semana es una medida de adaptabilidad común en los países de la OCDE. Sin embargo, en Chile este periodo de referencia de 4 semanas es considerablemente menor al observado en la mayoría de los países pertenecientes a este bloque de países. En consideración a ello, el gobierno ha ingresado un proyecto de ley que busca ampliar este mecanismo de adaptabilidad.

En el contexto de la actual discusión sobre el proyecto de ley “que perfecciona los mecanismos de adaptabilidad de la jornada de trabajo y establece un régimen especial para el sector turismo y actividades conexas” (Boletín 18478-13) este informe busca aportar antecedentes para el debate y al mismo tiempo, proponer ámbitos de mejora.

II. Marco normativo actual del periodo de referencia para la distribución de la jornada ordinaria

Un primer elemento necesario para la discusión es tener claridad respecto a lo que hoy está establecido en la legislación laboral y, por ende, la base normativa existente a partir de la cual se discute esta reforma.

En la actualidad el artículo 22 del Código del Trabajo establece que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 40 horas semanales (esto a partir de 2028, ya que en la actualidad la jornada ordinaria es de 42 horas semanales) y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta 4 semanas.

El artículo 22 bis señala que, si las partes acuerdan que la jornada se distribuya en base a un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas, ella no podrá exceder de 45 horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de 2 semanas continuas en el ciclo. Para ello se debe fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo

en el ciclo. El empleador debe comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de éste.

En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales. Esto significa, en términos simples, que las horas adicionales trabajadas por sobre el promedio legal dentro del ciclo deberán ser pagadas con el recargo correspondiente en caso de fin del vínculo laboral.

Además, sólo mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el tope semanal se amplíe a 52 horas en cada semana. En consecuencia, esta posibilidad sólo existe en la actualidad para trabajadores sindicalizados, no pudiendo aplicarse de manera generalizada.

III. Revisión de sistemas de adaptabilidad asociados al periodo de referencia para la distribución de la jornada ordinaria en la OCDE³

En la Tabla 1 se presentan las principales características de la jornada de trabajo y su ámbito de adaptabilidad en los 38 países de la OCDE.

La primera columna presenta la duración de la jornada ordinaria semanal en cada país. Por ejemplo, en Austria la jornada ordinaria semanal es de 40 horas. En Bélgica es de 38 horas y se extiende a 40 horas en el caso de algunos sectores y en países como Países Bajos, Irlanda o Dinamarca, la legislación no establece la duración de forma explícita y deja esto a los convenios colectivos o acuerdos entre empleador-trabajador.

Luego, se presenta una columna que indica si el régimen general del país habilita promediar horas de trabajo en un período superior a una semana.

³ Esta sección se basa en la revisión de las legislaciones y/o fuentes oficiales de cada país

Posteriormente, se presenta el promedio de referencia en el régimen general. Presenta la duración, en semanas, del período que la legislación permite promediar sin que medie convenio colectivo ni acuerdo individual o régimen especial. Por ejemplo, en Italia no existe un mecanismo de promedio de horas ordinarias pero el empleador sí puede promediar las horas totales trabajadas en un período de 17 semanas sin necesidad de acuerdo.

Después, se presenta una columna que indica hasta cuántas semanas se puede extender ese período mediante convenio colectivo, acuerdo de empresa o regímenes sectoriales especiales, como el trabajo estacional o de operación continua. Siguiendo el caso de Italia, el período de 17 semanas se puede ampliar hasta 26 semanas por convenio colectivo o hasta 52 semanas cuando el convenio lo justifique por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo.

La penúltima columna especifica si los períodos de referencia identificados se aplican a las horas ordinarias, a las horas totales o a ambas. Esta distinción resulta relevante, ya que un período utilizado para verificar el cumplimiento de un máximo promedio de horas totales no implica necesariamente que la jornada ordinaria pueda distribuirse o compensarse durante ese mismo horizonte temporal. Finalmente, la última columna presenta el máximo de horas, ordinarias más extraordinarias, que se puede trabajar durante el período de referencia correspondiente. Por ejemplo, en Austria, la jornada ordinaria es de 40 horas, pero las horas totales promediadas máximas de trabajo en el período de referencia de 17 semanas alcanzan las 48 horas semanales.

Tabla 1 (Parte 1)
Regímenes de adaptabilidad en países de la OCDE

País	Jornada ordinaria semanal (horas)	Se permite tener periodo de referencia en régimen general mayor a 1 semana	Periodo de referencia general (Régimen general)	Máximo periodo de referencia con acuerdo o regímenes especiales	Criterio de aplicación de periodo de referencia (promedio de horas ordinarias o totales)	Horas totales máximas dentro del periodo de referencia (ordinarias + extraordinarias)
Australia	38	Si	La duración del periodo de referencia depende del <i>modern award</i> aplicable, instrumento jurídico que establece normas mínimas para determinadas industrias u ocupaciones. En el caso de trabajadores no cubiertos por un <i>award</i> ni por un acuerdo colectivo de empresa, no existe promediación por un periodo superior a una semana	Hasta 26 semanas mediante acuerdo escrito individual para trabajadores no cubiertos por <i>award</i> ni acuerdos colectivos de empresa. Otros <i>awards</i> pueden prever periodos o extensiones sujetos a acuerdo.	Horas ordinarias	38 h ordinarias + horas adicionales razonables*.
Austria	40	Si	17 semanas	Hasta 26 semanas mediante convenio colectivo; hasta 52 semanas mediante convenio colectivo cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen.	Horas totales	48 horas semanales promedio
Bélgica	38 horas o 40 en algunos sectores	Si	13 semanas	Hasta 52 semanas por real decreto, convenio colectivo o, cuando corresponda conforme a la ley, mediante el reglamento de trabajo de la empresa.	Horas ordinarias y horas totales	48 horas semanales promedio
Canadá	40	Si	Mayor o igual a 2 semanas; duración determinada por el ciclo de fluctuación de la actividad	Mayor o igual a 2 semanas; duración determinada por el ciclo de fluctuación de la actividad.	Horas ordinarias y horas totales	48 horas semanales
Chile	42	Si	4 semanas	n.a.	Horas ordinarias	54 horas semanales
Colombia	42	No	1 semana	Hasta 3 semanas en el régimen especial de turnos sucesivos cuando la actividad no puede interrumpirse (art. 165 CST)	n.a.	54 horas semanales
Costa Rica	48	No	1 semana	No existe una extensión general de periodo de referencia	n.a.	72 horas semanales (12 horas x día por 6 días)
República Checa	40	Si	Hasta 26 semanas	Hasta 52 semanas únicamente mediante convenio colectivo	Horas ordinarias	48 horas semanales
Dinamarca	No está establecido en la legislación	Si	17 semanas	Los convenios colectivos establecen este parámetro y dependen de lo señalado en el convenio	Horas totales	48 horas semanales promedio
Estonia	40	Si	17 semanas	Hasta 52 semanas por convenio colectivo en los sectores habilitados por la ley (p. ej., salud/bienestar, agricultura y turismo)	Horas totales	48 horas semanales promedio
Finlandia	40	Si	52 semanas	Para horas totales: hasta 6 meses y, por razones técnicas/organizativas, hasta 12 meses mediante convenio colectivo nacional.	Horas ordinarias y horas totales	48 horas semanales promedio
Francia	35	Si	4 semanas si la empresa tiene 50 o más trabajadores; 9 semanas si tiene menos de 50 trabajadores	Hasta 52 semanas mediante acuerdo de empresa/establecimiento o, en su defecto, de rama; hasta 3 años únicamente cuando un acuerdo de rama lo autoriza.	Horas ordinarias y horas totales	44 horas semanales promedio; puede elevarse a 46 por acuerdo colectivo
Alemania	48 (8 horas en 6 días)	Si	24 semanas	Hasta 52 semanas mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa/servicio habilitado por convenio	Horas totales	48 horas semanales
Grecia	40	Si	17 semanas	Las horas ordinarias se pueden extender hasta 52 semanas. Puede acordarse colectivamente; y también por acuerdo escrito individual empleador-trabajador cuando no exista sindicato de empresa o no se alcance acuerdo con éste.	Horas ordinarias y horas totales (Totales tiene su propio régimen)	48 horas semanales promedio
Hungría	40	Si	16 semanas o 26 semanas en caso de trabajos especiales	Hasta 36 meses mediante convenio colectivo cuando existan razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo para el banco/periodo de jornada. Este horizonte no debe confundirse con el periodo usado para verificar el promedio máximo de 48 h totales.	Horas ordinarias y horas totales	48 horas semanales
Islandia	40	Si	17 semanas	Hasta 52 semanas cuando lo permita el convenio colectivo o el régimen sectorial aplicable	Horas totales	48 horas semanales
Irlanda	No está establecido en la legislación	Si	17 o 26 semanas en casos especiales	Hasta 52 semanas mediante convenio colectivo válido en los supuestos permitidos por la Organisation of Working Time Act	Horas totales	48 horas semanales promedio

*Las horas adicionales deben ser “razonables” según criterios legales como salud y seguridad, circunstancias personales, necesidades de la empresa y naturaleza del cargo. El trabajador puede rechazar horas irrazonables.

Fuente: Elaboración propia en base a legislaciones de cada país

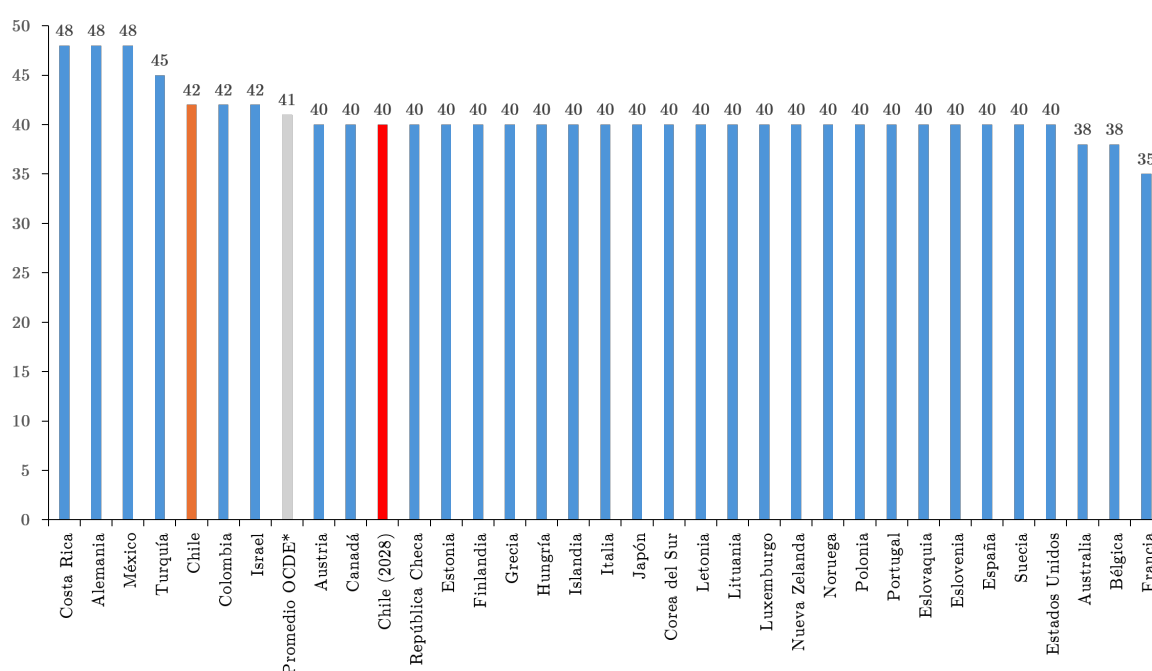
Tabla 1 (Parte 2)
Regímenes de adaptabilidad en países de la OCDE

País	Jornada ordinaria semanal (horas)	Se permite tener periodo de referencia en régimen general mayor a 1 semana	Periodo de referencia general (Régimen general)	Máximo periodo de referencia con acuerdo o regímenes especiales	Criterio de aplicación de periodo de referencia (promedio de horas ordinarias o totales)	Horas totales máximas dentro del periodo de referencia (ordinarias + extraordinarias)
Israel	42	No	1 semana	1 semana	n.a.	58 horas
Italia	40	Sí	17 semanas	Hasta 26 semanas por convenio colectivo; hasta 52 semanas cuando el convenio lo justifique por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo.	Horas totales y ordinarias	48 horas semanales promedio
Japón	40	Sí	4 semanas	Hasta 52 semanas mediante acuerdo escrito empleador-representante de los trabajadores y cumpliendo los trámites legales exigidos.	Horas ordinarias	No existe un único máximo semanal promedio; rigen límites mensuales/ anuales de horas extraordinarias
Corea del Sur	40	Sí	Hasta 2 semanas	Hasta 26 semanas mediante acuerdo escrito con el representante de los trabajadores para el sistema flexible de más de 3 meses.	Horas ordinarias	52 horas semanales
Letonia	40	Sí	4 semanas	Hasta 13 semanas por acuerdo individual; hasta 52 semanas por convenio colectivo.	Horas ordinarias y horas totales (Totales tiene su propio régimen)	48 horas semanales
Lituania	40	Sí	Hasta 13 semanas	No existe una extensión general del periodo de referencia mediante convenio colectivo	Horas ordinarias	48 horas semanales
Luxemburgo	40	Sí	Hasta 17 semanas	Hasta 52 semanas mediante convenio colectivo u otro acuerdo habilitado por la normativa de organización del tiempo de trabajo.	Horas ordinarias	48 horas semanales
México	48	No	1 semana	1 semana	n.a.	57 horas semanales
Países Bajos	No está establecido en la legislación	Sí	16 semanas	Hasta 52 semanas mediante acuerdo a nivel de convenio colectivo, cuando por circunstancias imprevistas o por la naturaleza del trabajo la carga de trabajo fluctúa fuertemente durante el año	Horas totales	48 horas semanales
Nueva Zelanda	40	No	1 semana	Depende del acuerdo entre empleador y trabajador no existe máximo estatutario uniforme	n.a.	No existe un tope de horas máximas, depende de los acuerdos de empleo
Noruega	40	Sí	8 semanas	Horas ordinarias: hasta 52 semanas mediante acuerdo escrito individual o representantes de los trabajadores en empresas vinculadas por convenio colectivo. Hasta 26 semanas mediante autorización de la Inspección del Trabajo.	Horas ordinarias y horas totales (Totales tiene su propio régimen)	48 horas a la semana
Polonia	40	Sí	Hasta 17 semanas	52 semanas por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, mediante convenio colectivo o acuerdo con las organizaciones sindicales o con representante de trabajadores	Horas ordinarias y horas totales	48 horas semanales
Portugal	40	Sí	Hasta 17 semanas y 26 en casos especiales	Hasta 52 semanas cuando el periodo de referencia se establezca mediante instrumento de reglamentación colectiva de trabajo.	Horas totales	48 horas semanales
Eslovaquia	40	Sí	16 semanas	Hasta 52 semanas por convenio colectivo o acuerdo con representantes de los trabajadores cuando la necesidad de trabajo varía durante el año	Horas ordinarias y horas totales	48 horas semanales
Eslovenia	40	Sí	26 semanas	Hasta 52 semanas cuando lo prevea el convenio colectivo sectorial, cuando existan razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, conforme al régimen legal	Horas ordinarias	48 horas semanales
España	40	Sí	52 semanas	n.a.	Horas ordinarias	No existe un límite semanal agregado específico; las horas extraordinarias tienen un límite propio de 80 h/año.
Suecia	40	Sí	17 semanas	Hasta 52 semanas mediante convenio colectivo celebrado o aprobado por una organización sindical central	Horas ordinarias y horas totales	48 horas semanales promedio
Suiza	No está establecido en la legislación	Sí	4 semanas u 8 semanas según las horas extras de trabajo	Hasta 26 semanas en empresas con pérdida de trabajo por clima o fluctuaciones estacionales importantes	Horas totales	45/50 horas semanales
Turquía	45	No	1 semana	Hasta 16 semanas mediante convenio colectivo. En turismo, el periodo es de 17 semanas y puede ampliarse hasta 26 semanas por convenio colectivo.	n.a.	No establece un máximo semanal agregado específico de horas ordinarias + extraordinarias.
Reino Unido	No está establecido en la legislación	Sí	17 semanas	Hasta 52 semanas mediante workforce agreement o convenio colectivo	Horas totales	48 horas semanales promedio
Estados Unidos	40	No	1 semana	No existe un periodo general para promediar bajo la Fair Labour SA. Excepciones: hasta 26 semanas consecutivas bajo un convenio colectivo certificado; o hasta 52 semanas bajo un convenio colectivo certificado que cumpla con ciertos límites y garantías de horas estipulados en la ley	n.a.	No existe un máximo total general

Fuente: Elaboración propia en base a legislaciones de cada país

El análisis de la Tabla 1, muestra que, respecto a la duración de la jornada ordinaria semanal permitida por la legislación, Chile tiene actualmente 42 horas ordinarias semanales y se encuentra en un periodo de transición hacia las 40 horas, lo cual se hará efectivo en 2028, acercándose así al promedio de la OCDE donde la duración de la jornada ordinaria en la mayoría de los países es de 40 horas (Figura 1).

Figura 1
 Duración de la jornada ordinaria semanal permitido por la legislación en países de la OCDE (horas) - 2026



*El promedio OCDE no considera a Dinamarca, Irlanda, Países Bajos, Suiza y Reino Unido dado que en estos países la duración de la jornada ordinaria no está establecida explícitamente en sus legislaciones y delegan la definición de este parámetro a acuerdos u convenios colectivos.

Fuente: Elaboración propia en base a la legislación de los países.

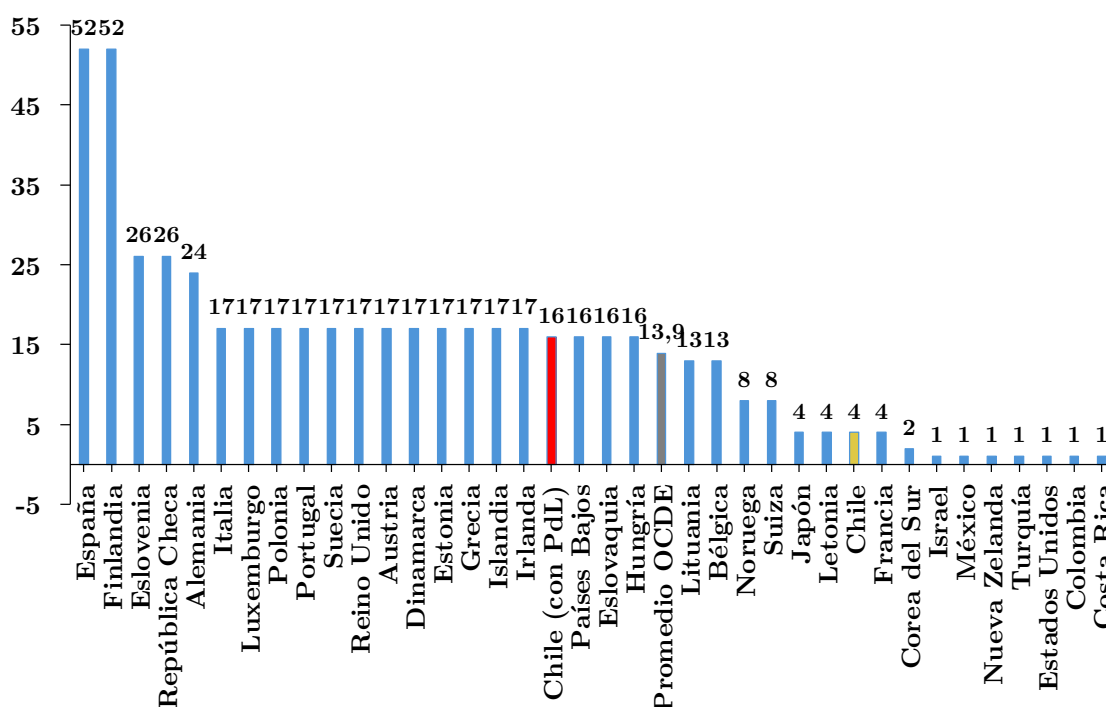
Respecto a los mecanismos de promedio de horas trabajadas en un período de referencia determinado, de los 38 países de la OCDE, en 31 países se permite tener periodos de referencia en régimen general mayores a 1 semana. Chile está en la actualidad dentro de este grupo de países.

Al analizar el periodo de referencia para distribuir la jornada ordinaria en régimen general, se observa que Chile, con el Proyecto de Ley que busca ampliar el periodo de referencia a 16 semanas, avanza varias posiciones en comparación a la situación

actual. Como se observa en la Figura 2, bajo la normativa actual el periodo de referencia para la distribución de la jornada en Chile es de sólo 4 semanas, menor al observado en 24 países de la OCDE. Así, entre los países del bloque que tienen periodos de referencia mayores a 1 semana para distribuir la jornada en la OCDE el 77,4% tiene periodos de referencia mayores a 4 semanas. Si Chile pasara a tener 16 semanas como periodo de referencia, estaría ligeramente sobre el promedio actual de la OCDE de 13,9 semanas y el 54,8% de los países de la OCDE que tienen periodos de referencia mayores a 1 semana para distribuir la jornada tendría un periodo de referencia superior al de Chile.

Figura 2

Período de referencia en régimen general para promediar la jornada (N° de semanas)



Se excluyen Australia y Canadá por no tener un periodo uniforme definido. En Francia se considera el periodo para empresas de 50 o más trabajadores.

Fuente: Elaboración propia en base a la legislación de los países.

El análisis de los países de la OCDE muestra, además, que 17 países contemplan regímenes especiales que permiten extender el período de referencia respecto al régimen general para determinadas actividades o bajo ciertas condiciones asociadas a la naturaleza del trabajo. La legislación de este grupo de países

identifica dos tipos de ampliaciones de los periodos de referencia: i) Sectores expresamente identificados en la ley, entre los que se mencionan actividades como turismo, salud y agricultura, entre otras (Estonia, Países Bajos, Turquía y Reino Unido); y ii) Excepciones funcionales por la naturaleza de la actividad, donde características como la estacionalidad, la continuidad operacional, las variaciones en la carga de trabajo u otras razones objetivas, técnicas u organizativas, justifican una distribución más flexible de la jornada (Australia, Austria, Canadá, Finlandia, Francia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia y Suiza).

De esta revisión se desprende que, de los países que permiten la ampliación del periodo de referencia asociado a criterios de actividad respecto al régimen general, la mayor parte lo hace de en base a fundamentos relacionados a la naturaleza de la actividad en vez de definir sectores específicos.

Del análisis también se observa que, entre los 31 países de la OCDE que tienen periodos de referencia mayores a 1 semana, 25 pueden ampliar el periodo de referencia respecto al régimen general mediante convenios colectivos o acuerdos sindicales.

IV. Contenidos del proyecto de ley “que perfecciona los mecanismos de adaptabilidad de la jornada de trabajo y establece un régimen especial para el sector turismo y actividades conexas”

El proyecto de ley “que perfecciona los mecanismos de adaptabilidad de la jornada de trabajo y establece un régimen especial para el sector turismo y actividades conexas” (Boletín 18478-13) contiene los siguientes aspectos principales:

- Mantiene el promedio de 40 horas ordinarias semanales durante todo el periodo de referencia para la distribución de la jornada.
- Uno de los elementos más relevantes de este proyecto de ley es ampliar el ciclo de 4 hasta 16 semanas en régimen general y hasta 52 semanas para los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo.
- Se mantiene el límite máximo de 45 horas ordinarias semanales. Este tope de 45 horas semanales podrá aplicarse por hasta 4 semanas consecutivas cuando el ciclo sea de 16 semanas, y por hasta 8 semanas consecutivas

cuando el ciclo sea de 52 semanas. Asimismo, se establece un límite de hasta 50% de semanas sobre 40 horas dentro del ciclo, es decir, sólo es posible trabajar más de 40 horas semanales hasta un máximo de la mitad de las semanas del ciclo.

- Para la determinación de la distribución de jornada por promedios semanales, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador debe comunicar al trabajador la alternativa de distribución que se aplicará durante ese mes con una anticipación no inferior a una semana al inicio de cada mes del ciclo respectivo.
- En el caso de horas extraordinarias, se mantiene la posibilidad de compensar dichas horas por descanso adicional mediante acuerdo entre trabajador y empleador, manteniendo la equivalencia existente en la normativa actual de compensar 1 hora extraordinaria con 1,5 horas de descanso. El límite de este descanso compensatorio aumenta de 5 a 10 días hábiles al año y se aumenta el plazo para utilizar los días compensables de 6 meses a 12 meses desde su generación. El trabajador debe solicitar el uso de este descanso compensatorio con una anticipación no inferior a 48 horas y el empleador podrá otorgarlos en el día solicitado o, de no resultar operativamente razonable, dentro de un plazo que no podrá exceder de 60 días desde la solicitud. Se mantiene la obligación de pago con recargo legal cuando no exista compensación o cuando queden horas pendientes acumuladas al término de la relación laboral.
- Se amplía de 8 a 12 el número de domingos consecutivos que, una vez al año y en virtud de un pacto anual, podrán ser trabajados en forma consecutiva por los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y operadores de turismo.

V. Discusión sobre la ampliación del periodo de referencia de distribución de la jornada ordinaria

V.1 Sobre la adaptabilidad temporal y la ampliación de periodos de referencia para la distribución de jornada

En términos generales, las medidas de adaptabilidad laboral buscan proveer herramientas para que empleadores y trabajadores puedan adaptarse y responder ante circunstancias cambiantes. El proyecto de ley impulsado por el gobierno de adaptabilidad de la jornada de trabajo y el nuevo Estatuto para el Turismo aborda una de las dimensiones de la adaptabilidad laboral, en concreto, la adaptabilidad temporal.

La adaptabilidad temporal implica la posibilidad de modificar la distribución del tiempo de trabajo de manera de afrontar ciertas circunstancias o contingencias, como las fluctuaciones estacionales o cíclicas de la actividad. Así, existen medidas de adaptabilidad temporal que pueden favorecer a los empleadores al permitirles un mayor rango de maniobra al administrar la distribución del tiempo de trabajo, pero también existen medidas de adaptabilidad temporal que apuntan a mejorar el bienestar de los trabajadores, puesto que también pueden requerir adaptabilidad en la distribución del tiempo de trabajo para conciliar la vida familiar o personal con las obligaciones laborales, por ejemplo. La ampliación del periodo de referencia para la distribución de la jornada propuesta en el proyecto de ley impulsado por el gobierno apunta al primer objetivo, de hacer más eficiente la distribución del tiempo de trabajo en ciclos productivos que exceden el horizonte de 4 semanas y, a la vez, atenuar el alza de costos salariales por hora asociado a la reducción de la jornada ordinaria a 40 horas.

La evidencia empírica muestra que la introducción o ampliación de medidas de adaptabilidad puede tener efectos positivos sobre el mercado laboral, toda vez que permite abordar de mejor manera la heterogeneidad de trabajadores y empleadores, así como también las particularidades de los diferentes procesos productivos. Intuitivamente, en la medida que la adaptabilidad permite reducir los costos laborales esto puede favorecer el empleo, dada la asociación negativa entre los costos laborales y la demanda por empleo asalariado formal en el sector privado. Sin embargo, el efecto positivo sobre el mercado laboral de instaurar este tipo de medidas no necesariamente se traduce en un aumento del empleo, sino que también puede permitir retener el empleo y así evitar una mayor destrucción de empleo ante desaceleraciones o recesiones o ante eventos que eleven los costos laborales.

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 en dicho país fue definiendo la jornada laboral ordinaria en un promedio de 4 meses como periodo de referencia.

V.2 Implicancias del proyecto de ley para los trabajadores

Desde el punto de vista de los trabajadores, ampliar el periodo de referencia para la distribución de la jornada desde 4 a 16 semanas (en el régimen general) puede tener al menos 2 costos:

1) Variabilidad en el tiempo del trabajador para sus compromisos fuera del trabajo y para la vida personal: aunque en promedio se mantenga la jornada ordinaria de 40 horas, cuando se introduce variabilidad en las horas de trabajo, en que en algunos periodos se trabajan más horas y en otros menos, la contrapartida es generar variabilidad en el tiempo fuera del horario de trabajo, lo que puede afectar negativamente el bienestar del trabajador, especialmente cuando existen responsabilidades familiares, algunas de las cuales tienen horarios fijos (por ejemplo, ir a retirar a los niños del establecimiento educacional). Así, se traslada al trabajador una variabilidad que puede implicarles costos concretos como tener que buscar personas que puedan atender las necesidades de cuidado de personas dependientes en la fase alta del ciclo, en donde se trabajan más horas que el promedio. En este contexto, es importante distinguir entre la impredecibilidad y la variabilidad. El primer punto puede subsanarse a través de plazos razonables para que el empleador comunique al trabajador la alternativa de distribución de jornada a aplicar durante el ciclo, pero la variabilidad no, puesto que, por definición, la utilización de esta herramienta de adaptabilidad implica variabilidad en la duración de la jornada durante el periodo de referencia, independiente de cuán anticipadamente se le informe.

La evidencia de Mas y Pallais (2017) indica que las mujeres están dispuestas a sacrificar más del doble de salario que los hombres con tal de evitar esquemas de trabajo irregulares (incluso cuando estos sean avisados con una semana de anticipación), especialmente cuando tienen niños pequeños. Esto da cuenta de que

la variabilidad de la jornada laboral efectivamente impone un costo a algunos segmentos de trabajadores.

Así, si bien la ampliación del periodo de referencia podría permitir a los trabajadores beneficiarse en circunstancias estacionales (por ejemplo, acceder a una jornada menor en ciertas épocas como vacaciones de invierno de los escolares), puede generar costos relevantes de organización y descanso en términos de la vida cotidiana en algunos segmentos. Por tanto, la disponibilidad de servicios de cuidado de calidad y adecuados es un elemento relevante a la hora de complementar la introducción de esquemas de adaptabilidad como la ampliación del periodo de referencia para la distribución de la jornada ordinaria.

2) Pérdida de eventuales horas extra en comparación a la situación bajo la legislación actual: al ampliar el periodo de referencia para la distribución de la jornada ordinaria el trabajador puede dejar de percibir las horas extra que hubiese obtenido en periodos de alta demanda bajo la actual regulación. En consecuencia, hay un costo en términos de ingresos laborales, ya que, al ampliar el periodo de referencia, se dejarían de pagar horas extra que sí se hubiesen pagado bajo la normativa actual.

V.3 Propuestas de mejora

Incorporar una mayor adaptabilidad laboral a través de ampliar el periodo de referencia de distribución de la jornada ordinaria es positivo en tanto permite a las empresas distribuir las horas de trabajo a lo largo del ciclo productivo de una manera más eficiente, aumentando la carga en épocas de alta demanda y reduciéndola en momentos de menor actividad. Esto permite absorber la estacionalidad a un menor costo, siendo esta herramienta especialmente relevante para dar flexibilidad operativa a sectores con alta estacionalidad o fluctuación de demanda. También puede ser un instrumento importante en fases negativas del ciclo económico, puesto que, facilitaría a las empresas ajustarse reduciendo horas de trabajo en vez de desvincular personal.

Sin embargo, el proyecto de ley es perfectible. Para ello se sugieren los siguientes elementos:

1. Explorar alternativas que permitan al trabajador beneficiarse de la ampliación del periodo de referencia para la distribución de la jornada ordinaria

En diversos países de la OCDE, la introducción o ampliación del periodo de referencia para la distribución de la jornada se planteó en un contexto de reformas que otorgaban beneficios a los trabajadores, como la reducción de la jornada laboral. Sin embargo, este no es el contexto actual en Chile, puesto que la reducción gradual de la jornada laboral a 40 horas en conjunto con el periodo de referencia de 4 semanas para la distribución de la jornada ordinaria ya es ley desde 2023. Dado que la ampliación del periodo de referencia es una medida que mejora la eficiencia y permite contar con una institucionalidad laboral más robusta para enfrentar fases recesivas es importante que se pueda concretar. En ese sentido, existe espacio para que la medida beneficie a empleadores y trabajadores. Si los trabajadores también perciben beneficios de que se incorpore esta medida de adaptabilidad, puede facilitar su adopción.

En este contexto existen varias alternativas posibles a evaluar:

- Que en la fase de compensación del periodo de referencia (esto es, la parte del periodo de referencia en que el empleador debe compensar las horas trabajadas por sobre las 40 horas semanales), sea obligatorio para el empleador poner a disposición del trabajador alternativas de distribución en el periodo de referencia que contengan días de descanso compensatorios, de tal manera que haya alternativas adicionales a propuestas que sólo reduzcan la jornada. Así, por ejemplo, si en un periodo de 16 semanas, el empleador solicita que el trabajador labore 45 horas ordinarias semanales durante 8 semanas (no continuas), habrá un excedente de 40 horas que debe compensarse en las restantes 8 semanas. El empleador podría poner a disposición del trabajador una alternativa que ofrezca 5 días de descanso y en las otras 7 semanas la persona trabaje las 40 horas normales, en vez de sólo ofrecer la alternativa de compensación de trabajar 35 horas semanales en las otras 8 semanas. Esto aseguraría al trabajador el contar con días de vacaciones adicionales a los ya estipulados en la legislación laboral y, puede ser mucho más conveniente para ciertos segmentos de trabajadores que la mera reducción de jornada como compensación.

- Si una empresa opta por el régimen general de 16 semanas en vez del régimen tradicional de una jornada fija semanal quiere decir que valora más las horas adicionales en un periodo de temporada alta que las horas que debe compensar en la fase de temporada baja (si la valoración fuese igual la empresa optaría por tener una jornada con la misma cantidad de horas todas las semanas). Esta diferencia genera un espacio para que ambas partes se beneficien. Así, se podría evaluar que en la fase de compensación del periodo de referencia (temporada con menos horas de trabajo que el promedio) las horas compensatorias se otorguen con algún recargo de tiempo adicional. La empresa gana la posibilidad de enfrentar de mejor manera periodos de temporada alta y el trabajador recibe una compensación adicional en tiempo por estar sujeto a jornadas semanales variables.

2. Ampliar el régimen especial a todas aquellas actividades en que se justifique por la naturaleza de la actividad

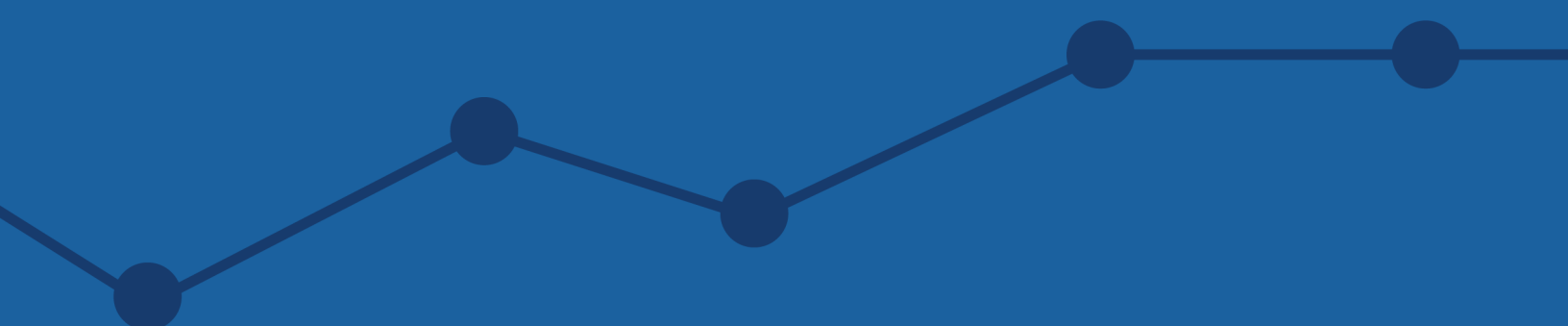
La ley establece un régimen especial de hasta 52 semanas para el turismo y actividades conexas. Sin embargo, no se justifica que esta posibilidad exista sólo para algunos rubros que enfrentan una marcada estacionalidad como el turismo en circunstancias que otras divisiones productivas pertenecientes a ramas como la agricultura o el comercio enfrentan circunstancias similares. En consecuencia, en vez de que sea la ley quien elija a priori los rubros que tendrán acceso a este régimen especial, lo razonable sería establecer un criterio basado en la naturaleza de la actividad (tal como ocurre en la mayoría de los países de la OCDE en que existen regímenes especiales asociados a la actividad), que permita que todas las actividades que demuestren enfrentar ciclos marcados de producción claramente identificables puedan acogerse a este régimen especial.

Se propone que, en el caso de personas afiliadas a sindicatos, el acceso a este régimen especial sea mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos.

Referencias

Mas, A. y Pallais, A. (2017). “Valuing Alternative Work Arrangements”.
American Economic Review 2017, 107(12): 3722–3759

Raposo, P. y Van Ours, J. “How a reduction of standard working hours affects
employment dynamics”. De Economist 2010 158(2): 193-207.



Cada artículo es responsabilidad de su(s) autor(es) y no refleja necesariamente la opinión del OCEC UDP ni de la FAE UDP

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

