

**UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA**  
**DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y SU PROBABLE IMPACTO**  
**EN CHILE**

**MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL**

**AUTOR**

**STEPHANIE ARACELI PAINEQUIR ROJAS**

**PROFESOR GUÍA**

**PABLO ISLA**

**SANTIAGO DE CHILE, 12 DE MARZO, 2021**

## ÍNDICE

<b>1 RESUMEN EJECUTIVO.....</b>	<b>6</b>
<b>2 INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>4 OBJETIVOS.....</b>	<b>14</b>
4.1 Objetivo General .....	14
4.2 Objetivos Específicos .....	14
<b>5 MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>15</b>
5.1 Evolución de la jornada laboral internacional .....	15
5.1.1 La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	16
5.2 Jornada laboral .....	17
5.3 Reducción de la jornada laboral .....	19
5.4 Teorías asociadas al impacto que produce la reducción de la jornada laboral .....	20
5.4.1 Impacto positivo de la reducción de la jornada laboral .....	21
5.4.1.1 Trabajadores .....	22
5.4.1.2 Empresas .....	23
5.4.1.3 Mercado laboral, economía nacional y conjunto.....	25
5.4.2 Impacto negativo .....	25
5.4.2.1 Trabajadores .....	26
5.4.2.2 Empresas .....	27
5.4.2.3 Mercado laboral, economía nacional y conjunto.....	29
5.5 Modelos, políticas y resultados de otros países.....	30
5.5.1 Características de las Jornadas Laborales en Europa .....	30
5.5.1.1 Francia.....	33
5.5.1.2 Alemania .....	38
5.5.1.3 Países Bajos (Holanda).....	44
<b>6 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>47</b>
6.1 Limitantes.....	47
6.2 Diseño de Investigación .....	50
<b>7 DESARROLLO DEL ESTUDIO.....</b>	<b>52</b>
7.1 Evolución de la jornada laboral en Chile .....	52
7.2 Jornada laboral actual en Chile.....	55
7.2.1 Tipos de jornadas.....	55
7.2.1.1 Jornada ordinaria .....	55

7.2.1.2 Jornada extraordinaria .....	56
7.2.1.3 Jornada parcial.....	57
7.3 Reducción de la jornada laboral en Chile, de 48 a 45 horas semanales .....	58
7.3.1 Impacto de la reducción de la jornada laboral en Chile .....	59
7.3.1.1 Informe de la Comisión Nacional de Productividad (CNP) .....	59
7.4 Proyectos de ley que buscan reducir la jornada laboral en Chile .....	65
7.4.1 Proyecto de ley que reduce la jornada laboral a 40 horas.....	65
7.4.2 Contrapropuesta del Gobierno: Proyecto de ley 41 horas .....	67
7.4.3 Opinión pública con respecto a los proyectos presentados .....	69
7.5 Mercado laboral en Chile en tiempos de pandemia.....	71
7.5.1 Expectativas del mercado laboral para 2021 .....	83
7.5.2 Jornada laboral en tiempos de pandemia.....	84
<b>8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>88</b>
<b>9 REFERENCIAS .....</b>	<b>95</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Hitos importantes en la evolución jornada laboral internacional.....	16
<b>Gráfico 2:</b> Promedio de las horas de trabajo semanales (ponderadas), por subregiones específicas, empleo total, en los años más recientes (2015-2016).....	18
<b>Gráfico 3:</b> Jornadas pactadas y habituales de los trabajadores a tiempo completo 2000.....	32
<b>Gráfico 4:</b> Porcentaje de empleo a tiempo parcial sobre el total de empleo 1985 - 2000.....	33
<b>Gráfico 5:</b> Contribución de las políticas a la reducción de la duración de la jornada.....	37
<b>Gráfico 6:</b> Evolución de horas trabajadas por semana y salario real.....	54
<b>Gráfico 7:</b> Evolución del empleo.....	61
<b>Gráfico 8:</b> Evolución de desempleo.....	62
<b>Gráfico 9:</b> Respuesta del salario mensual a un cambio en horas promedio semanales.....	63
<b>Gráfico 10:</b> Respuesta del PIB a un cambio en Horas Promedio Semanales.....	64
<b>Gráfico 11:</b> Respuesta de la Productividad a un cambio en Horas Promedio Semanales.....	65
<b>Gráfico 12:</b> Preferencia proyectos disminución de jornada laboral.....	69
<b>Gráfico 13:</b> Efectos de reducir la jornada laboral.....	70
<b>Gráfico 14:</b> Jornada vs Sueldo.....	71
<b>Gráfico 15:</b> Evolución de ventas agregadas (miles de millones de CLP).....	75
<b>Gráfico 16:</b> Evolución de empresas activas (miles).....	77
<b>Gráfico 17:</b> Evolución tasa de desocupación.....	78
<b>Gráfico 18:</b> Evolución de empleo formal y salarios.....	79
<b>Gráfico 19:</b> Pérdida de empleo vs cubiertos por LPE por sector (miles).....	81
<b>Gráfico 20:</b> Variación a 12 meses de ocupados informales.....	82
<b>Gráfico 21:</b> Decisiones de empresas tras impacto del COVID-19.....	85
<b>Gráfico 22:</b> Horas efectivas y horas habitualmente trabajadas.....	86

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Jornada habitual de trabajo de los asalariados .....	31
<b>Tabla 2:</b> Contribución directa de la reducción del tiempo de trabajo al incremento del empleo total 1997-2000 .....	37
<b>Tabla 3:</b> Horas semanales definidas en los acuerdos colectivos, por industrias (1999).....	40
<b>Tabla 4:</b> Porcentaje de desempleados en busca de un empleo a tiempo parcial, 2000.....	45
<b>Tabla 5:</b> Tasa de empleo a tiempo parcial de mujeres, 2000 .....	46
<b>Tabla 6:</b> Descomposición del crecimiento de la PTF en 2020 .....	74
<b>Tabla 7:</b> Variación de ventas por sector económico .....	76
<b>Tabla 8:</b> Ocupados según tramos de horas habitualmente trabajadas trimestre de oct–dic 2020 (miles de personas y porcentajes).....	79
<b>Tabla 9:</b> Pérdida de empleos por sector (% y miles de puestos). .....	80
<b>Tabla 10:</b> Ajuste de la PTF por distintas medidas de horas trabajadas .....	87

## 1 RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar el posible impacto que podría traer la aprobación un proyecto de ley que procure reducir la duración máxima de la jornada laboral actual en Chile, profundizando en los proyectos presentados, su factibilidad y veracidad de sus argumentos, con el fin de proponer o recomendar la mejor estrategia a seguir.

Para el desarrollo del estudio en cuestión, la metodología utilizada fue en base a una investigación de carácter cualitativa exploratoria, la cual busca profundizar un determinado tema donde actualmente no existe gran cantidad de información al respecto, a través de la recolección y análisis de información y datos extraídos de fuentes secundarias. Tras el análisis de toda la información recopilada, los principales hallazgos fueron los siguientes:

Una reducción de la jornada laboral si repercutiría positivamente en la calidad de vida de los trabajadores, debido que estos contarían con mayor tiempo libre, permitiéndoles conciliar de mejor forma la vida laboral y personal. La salud física y psicológica, por otro lado, dependerá del tipo de trabajo que realice el personal, ya que en ocupaciones que requieren de un proceso continuo, indispensable de la cantidad de horas para conseguir cierto nivel de producción, el personal estará presionado a aumentar su carga laboral tratando de abordar la misma cantidad de trabajo en un menor tiempo, afectará su bienestar y salud mental.

Uno de los factores determinantes del efecto de una reducción, es la productividad de los trabajadores posterior a la implementación de la política, si esta no aumenta en la misma cuantía que la reducción de las horas trabajadas, en estos casos se generará un aumento de

los costos laborales, lo que hace esperable es una caída en el sueldo. Además, para igualar el nivel de producción antes de la reforma la empresa deberá compensar las horas faltantes y para esto existen dos opciones, contratar a nuevos trabajadores o que los empleados actuales realicen horas extras, significando un costo laboral adicional en ambas opciones. Por otro lado, el efecto en el empleo es incierto, dependerá de la manera en que se deseen cubrir las horas faltantes, si se determina que los empleados realicen horas extras, no se contribuirá a la creación de empleos a diferencia de si se elige contratar a nuevo personal (opción más costosa).

Con respecto a las experiencias internacionales, se destacan medidas que buscan reducir los impactos negativos que implica reducir la jornada laboral.

- La gradualidad de la implementación, permitiendo que las empresas adapten sus procesos y reorganicen la distribución del tiempo de trabajo.
- Plazos de transición según el tamaño de las empresas, permitiendo que pequeñas y medianas empresas cuenten con mayor tiempo para adaptarse al nuevo escenario.
- Apoyo financiero de parte del Gobierno a través de subsidios a las empresas que redujeran las horas trabajadas, con el fin de incentivar la reducción de la jornada laboral.
- Imposición de mantener y/o crear nuevos empleos para aquellas empresas que se adhirieran a la política de reducir su jornada laboral con el fin de recibir el apoyo financiero.
- Compensación de los salarios casi integra, incentivando a las empresas a mantener a sus empleados y a reducir la duración de la jornada a cambio de una mínima reducción de los salarios de los trabajadores.

- Flexibilidad laboral, se calcularon las horas trabajadas en base a un cómputo anual, permitiendo distribuir la jornada laboral de diferente forma, acomodándose de mejor forma a la necesidad del trabajador.
- Preferencia cultural, los trabajadores prefieren trabajar a jornada parcial que completa, debido a que este tipo de jornada les permite conciliar de mejor manera la actividad laboral con otros aspectos de la vida social. Esto se realiza a través de un acuerdo individual y voluntario entre el empleador y el trabajador, donde determinan en conjunto la forma en que se reducirá y la reordenación del nuevo horario.

Como se observa en el estudio, la reducción de la jornada laboral en Chile en 2005, en general tuvo efectos diferenciados, ya que a quienes se buscaba beneficiar la reforma (personas que trabajaban más de 45 horas) tuvieron un impacto negativo en el empleo y los salarios, mientras que quienes trabajaban menos de 45 horas tuvieron un impacto positivo sobre el empleo, evidenciando un cambio en la composición del empleo. Por otro lado, el impacto en el PIB y en la producción fueron negativos.

Con respecto a los proyectos existentes, podemos destacar que son muy similares entre sí, los dos reducen la duración legal de la jornada laboral, mantienen el nivel de los salarios e incluyen un sistema gradual de implementación, considerando plazos de transición según el tamaño de empresa. Lo que las diferencia es que una reduce la jornada semanal a 40 horas y la otra a 41 horas, además que, esta última también incorpora la medida de flexibilidad laboral, por lo tanto, esta sería la mejor opción a elegir. Asimismo, los proyectos presentados son muy similares a la reforma vivida en 2005, por lo que se puede esperar resultados muy semejantes a lo vivido en ese momento.

En conclusión, a pesar de las evidencias nacionales, experiencia internacional y debates profundos, como país necesitamos avanzar y evolucionar en esta materia, ya que durante mucho tiempo hemos crecido productivamente y económicamente, pero la cantidad de horas trabajadas se han visto estancadas. Para reducir la jornada laboral en Chile, esta debería ir acompañada por medidas que ayuden a disminuir los impactos negativos que esta conlleva, siendo las más fundamentales, la gradualidad de implementación a manera general y según el tamaño de empresa, flexibilidad laboral y ayuda del Estado, en el mejor de los casos. De esta manera dar tiempo a las empresas para que reorganicen sus procesos, distribuyan las horas de trabajo de forma que se adapte al trabajador y a la necesidad productiva de la empresa y ayudar a las empresas a aliviar el costo laboral adicional directamente a través de un subsidio u otros instrumentos.

## 2 INTRODUCCIÓN

La reducción de las horas laborales no es un aspecto novedoso en la discusión económica, ya que desde la revolución industrial el tiempo dedicado al trabajo se ha reducido de manera constante gracias al crecimiento económico y a la evolución tecnológica. Ello ha permitido disminuir el tiempo de trabajo generando jornadas laborales más cortas y aumentando el tiempo libre dedicado al ocio (Benito, Santos & Pérez, 2005). Dando pie a desarrollar diversas teorías y modelos con respecto a las consecuencias que podría traer la implementación de esta misma, los defensores de esta política manifiestan que su aplicación conlleva a mejorar la calidad de vida los trabajadores y el nivel de producción a nivel país (Echeverría & Jeria, 2005) pero, por otro lado, los detractores de esta postura argumentan que la reducción de la jornada laboral solo sería perjudicial, debido que solo se generaría un aumento de los costos y esto pudiendo conllevar a una reducción del empleo si es que la productividad no crece en la misma cuantía que la reducción de las horas trabajadas (Núñez, 1998).

A principios del año 2017 en Chile se presentó un proyecto de ley que busca reducir la duración de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y así mismo aumentar la productividad a nivel país (El Dinamo, 2017). Tras la presentación del proyecto, el gobierno realizó una contrapropuesta, donde propuso rebajar la jornada laboral de manera gradual hasta llegar a una jornada semanal de 41 horas y con flexibilidad (T13, 2019).

De tal forma, resulta interesante comprender de qué manera impactaría al mercado laboral en Chile una reducción de la jornada laboral, además de determinar los agentes y

factores que se podrían ver afectados tanto positivamente como negativamente. De este modo la presente investigación busca desarrollar y contribuir la temática anteriormente mencionada debido a los pocos estudios que existen de esta hoy en día.

### 3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Desde el siglo XIX, los trabajadores han luchado por el mejoramiento de las políticas laborales, puesto que la llegada de la industrialización a nuestro país trajo consigo efectos sociales negativos, exponiendo las precarias condiciones de trabajo en las cuales se vivía en ese entonces naciendo un movimiento social que luchaba por la reducción de las horas laborales debido que en ese momento las jornadas laborales llegaban a ser de 16 a 18 horas diarias (Yáñez, 2004), con el paso del tiempo estas evolucionaron y se redujeron a una duración de 45 horas semanales determinada por la política laboral actual que rige en el país, dando “paso a la reestructuración de las horas asignadas a producir y las horas asignadas a tiempo libre” (Pérez, Jiménez, Garcés & Sánchez, 2015), con una mirada hacia el futuro donde las personas serán más productivas y trabajarán menos horas a la semana según Keynes (Andrade, Cerda, Llodrá, & Valente, s.f.), por lo que surgen nuevas interrogantes sobre como las horas laborales podrían afectar o influir en la productividad de los trabajadores, puesto que “las condiciones en las que se desempeña un puesto de trabajo influyen de forma significativa en la salud mental del trabajador” (Montalvo & Piñol, 2000) y por ende en su desempeño laboral.

Hoy en día es un tema que sale a la palestra, puesto que se está analizando la posibilidad de aprobar un proyecto de ley que reduzca la jornada laboral semanal a 40 horas para que hombres y mujeres puedan conciliar de mejor forma la vida privada y laboral (MAM, 2018). Este proyecto impulsado por las diputadas Camila Vallejos y Karol Cariola tiene como finalidad mejorar las condiciones laborales y la gestión de la productividad, y por ende aumentar la productividad a nivel país. Tema que ha causado gran controversia durante los últimos meses, ya que existen diversas posturas con respecto a este proyecto, existen

personas que están en total acuerdo, otras en total desacuerdo y por último algunas que difieren como lo hizo el gobierno presentando una contrapropuesta que propone disminuir la jornada laboral a 41 horas con horario flexible.

Según las encuestas realizadas por la CADEM (2019), al contrastar el proyecto de la Diputada Vallejo con el nuevo proyecto del Gobierno, el 28% prefiere la disminución de la jornada laboral a 40 horas de mientras que el 63% opta por disminuir la jornada laboral a 41 horas. Asimismo, los últimos resultados de los sondeos realizados revelan que el proyecto que dice reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, el 66% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con él, a la vez arrojó que un 67% cree que la iniciativa tendrá efectos positivos en la productividad de los trabajadores y 53% en la economía del país. En cambio, 48% ve efectos negativos en los sueldos.

Por otro lado, de acuerdo con el modelo francés de reducción de la jornada de trabajo, este ofrece importantes ventajas para todos los implicados: los trabajadores mantienen tanto su empleo como sus expectativas laborales, los empleadores pueden sortear las crisis sin perder a sus trabajadores cualificados mientras que el Estado, por su parte, también sale beneficiado al producirse un ahorro en los costes del desempleo. No obstante, estas ventajas, los costes totales de su implantación son considerables (Fröhlich, 2010). Es por esta razón que surge la necesidad de responder a las siguientes preguntas: ¿La reducción de la jornada laboral realmente implica un aumento de la productividad laboral?, ¿La reducción de la jornada laboral implica un aumento de la calidad de vida de los trabajadores?, ¿De qué manera afectara la reducción de la jornada laboral al mercado laboral? Y, por último, ¿De qué manera afectara la reducción de la jornada laboral al empleador?

## **4 OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo General**

Determinar el impacto que traería una reducción de la jornada laboral en Chile, profundizando en los proyectos ya existentes, a través de una investigación cualitativa exploratoria, tomando en cuenta toda la información recolectada a lo largo de la investigación, con el fin de recomendar la mejor estrategia a seguir.

### **4.2 Objetivos Específicos**

Identificar agentes involucrados y analizar de qué manera se verían afectados tras una reducción de jornada laboral, por medio de información obtenida de otras investigaciones sobre el tema, con el propósito de comprender el alcance que conlleva su implementación.

Estudiar modelos y políticas implementadas en otros países, mediante información de estudios existentes, para posteriormente analizar los resultados obtenidos tras su aplicación.

Explicar y analizar los proyectos elaborados que proponen de distinta manera rebajar la duración de la jornada laboral en Chile, a través de la recaudación de información secundaria con el fin de cuestionar las distintas posturas existentes.

Analizar el mercado de trabajo y la economía en Chile para entender de qué forma el país se enfrentaría frente a una posible reducción de la jornada laboral.

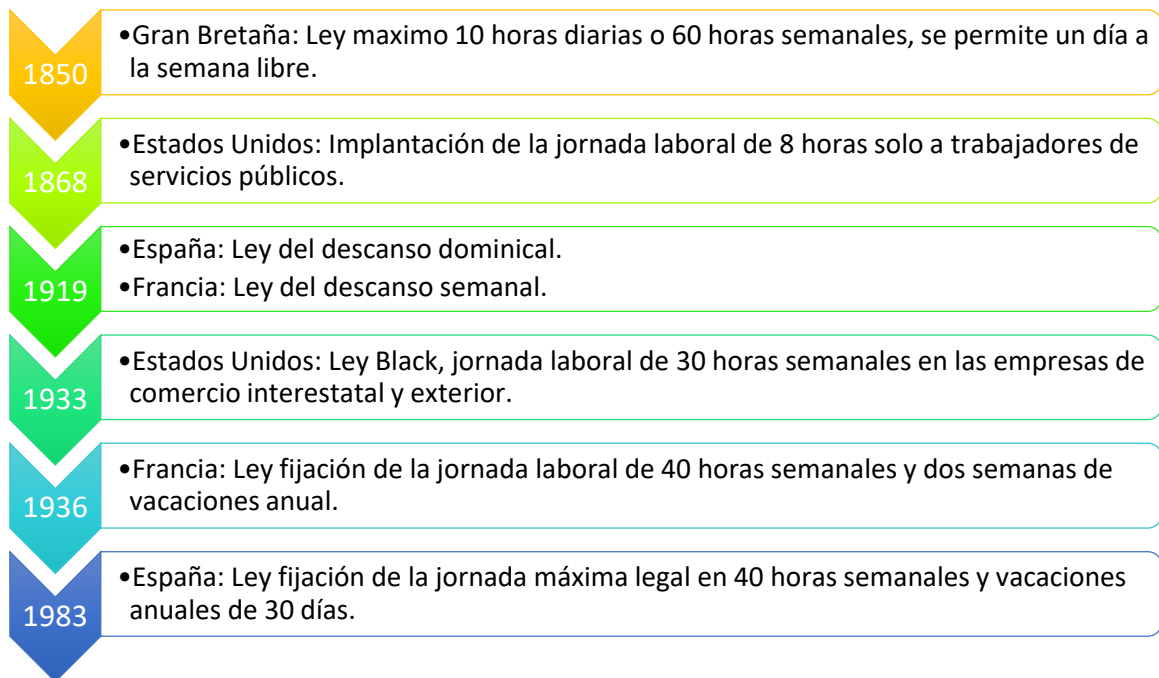
## 5 MARCO TEÓRICO

### 5.1 Evolución de la jornada laboral internacional

La necesidad de imponer límites a las horas de trabajo es tanto una cuestión social, relacionada con la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, como una cuestión económica relacionada con la producción (OIT, 2018).

A principios del siglo XIX, el proceso de la industrialización tuvo grandes consecuencias en las condiciones laborales de los trabajadores (Santano, 2016) debido que, en aquella época se veía al hombre como una simple máquina, solo servía para producir y no se entendía la necesidad de tomar un descanso (Suárez, 1967). En ese entonces, las jornadas de trabajos eran de 14 o 18 horas diarias, los niños y mujeres realizaban trabajos extenuantes, los salarios eran míseros, las condiciones de higiene pésimas, no había tiempo de descanso y menos aún para conciliar la vida familiar y laboral. Con el paso del tiempo, los trabajadores percibieron que la solución a dichos problemas necesitaba de un actuar colectivo, de tal modo se comenzaron a organizar y a formar los primeros sindicatos y cooperativas como un método de resistencia organizada hacia la burguesía que hacía frente a la explotación que sufría el proletariado (Santano, 2016).

Gracias a la presión de las movilizaciones, las jornadas de trabajo fueron reduciéndose cada vez más con el paso del tiempo siendo los precursores países de Europa y América, como se observa en el Gráfico 1 (Santano, 2016).



**Gráfico 1:** Hitos importantes en la evolución jornada laboral internacional (*Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de Santano (2016)*).

En lo que concierne a los demás países, tardaron unas décadas más en conseguir cambios significativos en sus demandas, pero gracias a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se pudo avanzar en legislación laboral de manera internacional, siendo una de sus prioridades la limitación y reducción de las horas de trabajo (Suárez, 1967).

### 5.1.1 La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo, fundada en 1919, es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales de trabajo que garantizan mejores condiciones laborales para los empleados, las que serán ratificadas por los estados miembros que la conforman. (Yáñez, 2000).

Desde la fundación de la organización, la cuestión del tiempo de trabajo ha estado inscrita en todos los convenios planteados contribuyendo a las actividades normativas del organismo, adoptado una serie de instrumentos que cubren aspectos específicos, como lo son las horas de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, el trabajo nocturno y el trabajo a tiempo parcial (OIT, 2018).

La primera conferencia del trabajo realizada en octubre de 1919, se trataron las demandas más urgentes y preocupantes para la OIT, a manera de regular las condiciones de trabajo, se estableció como norma internacional la fijación de la jornada laboral en 8 horas diarias y 48 horas semanales para todos los países miembros, que tras ratificar la norma debiesen aplicar esta medida en lo que permitan sus circunstancias particulares (OIT, 2018).

Chile formó parte de los miembros de la OIT desde la primera conferencia y ratificó los primeros convenios en agosto de 1925 a través de decretos-leyes, los cuales se complementaban con las leyes sociales que el congreso ya había aprobado un año antes. Sin embargo, Chile en ese entonces ya contaba con una larga historia sobre legislación social, y que más bien coincidió con ese movimiento internacional liderado por la OIT (Yáñez, 2000).

## **5.2 Jornada laboral**

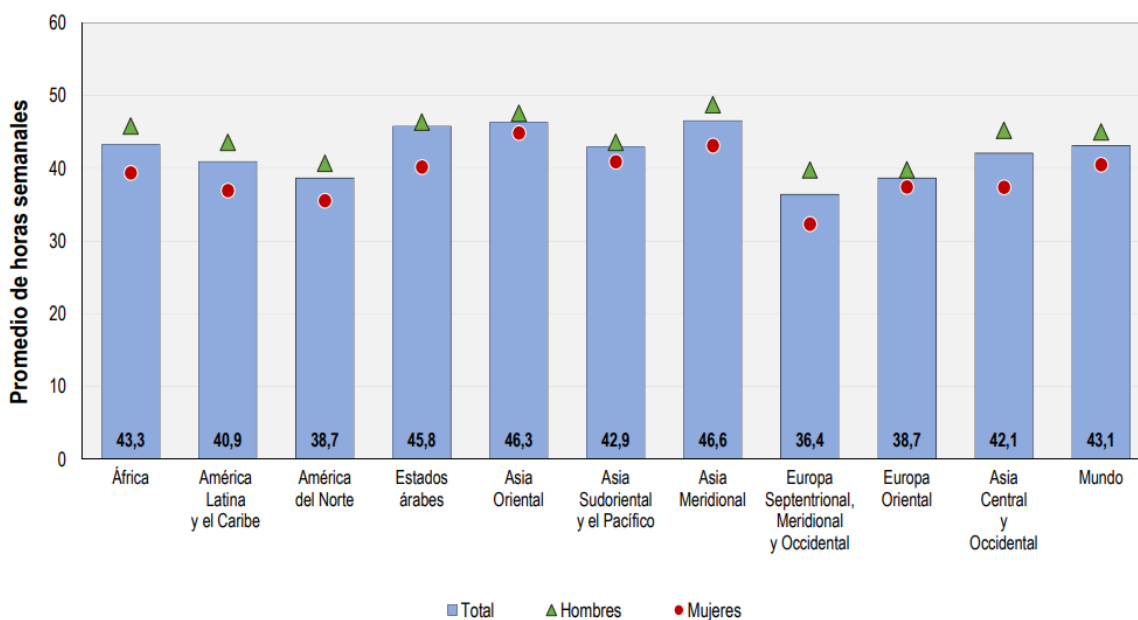
Según el Código del Trabajo de Chile (2020), se establece que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato o también cuando el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor.

Asimismo, la Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET) en 1962, define las “horas efectivamente trabajadas” como el tiempo dedicado por los trabajadores al

desempeño de actividades laborales durante un período de referencia determinado (OIT, 2018).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) determina que “horas de trabajo” significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador. Si bien la mayoría de los países indican que las horas de trabajo no incluyen descansos, en algunos países los períodos de descanso están comprendidos en las horas de trabajo, esto dependerá de la legislación laboral de cada uno (OIT, 2018).

El Gráfico 2 muestra el promedio de horas de trabajo semanales en las economías formal e informal en el mundo en los últimos años. A escala mundial, el tiempo de trabajo semanal promedio es de aproximadamente 43 horas (OIT, 2018).



**Gráfico 2:** Promedio de las horas de trabajo semanales (ponderadas), por subregiones específicas, empleo total, en los años más recientes (2015-2016) (Fuente: OIT, 2018)

### **5.3 Reducción de la jornada laboral**

La reducción de jornada laboral no es un tema nuevo en nuestro país y tampoco los es en ninguno de los países de nuestro alrededor. Desde la revolución industrial, la reducción de la jornada laboral ha sido una reivindicación constante de los trabajadores o sus representantes, reivindicación que ha sido contemplada muchas veces con un aire de escepticismo por los distintos gobiernos, aunque otras han sido aceptada y plasmada en leyes que obligaban a un país entero a cambiar las estructuras productivas para adaptarse a la nueva duración de la jornada de trabajo (Bosch y Lehndorff, 2001).

Es un esquema de crecimiento que va dejando de fundarse en el uso extensivo del trabajo y va pasando a un modelo de producción más intensivo, con un peso mayor de la tecnología, la informatización y la calificación de los trabajadores. Pero que tiene limitaciones y ambivalencias, como veremos luego (Echeverría & Jeria, 2005).

Es la apuesta a un modelo de desarrollo a través del cual los trabajadores mejoren su calidad de vida, permitiendo dedicar más tiempo a otras actividades que una persona ejerce en su vida cotidiana, pudiendo afectar positivamente al rendimiento individual y por ende en el nivel de crecimiento alcanzado como país, haciendo que se mantenga o aumente la productividad laboral (Echeverría & Jeria, 2005).

En ocasiones, estas medidas gubernamentales pueden ser entendidas por las empresas como un incremento de costes y, por tanto, como una pérdida de competitividad, generando rechazo hacia ella (Bosch y Lehndorff, 2001).

#### **5.4 Teorías asociadas al impacto que produce la reducción de la jornada laboral**

La distribución del tiempo de trabajo es un aspecto fundamental de las relaciones laborales y tienen importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores (OIT, 2018).

Con la posible excepción de los salarios, el tiempo de trabajo es la condición de trabajo que tiene un impacto más directo en la vida cotidiana de los trabajadores. La cantidad de horas trabajadas y la forma en que éstas se distribuyen no sólo afectan a la calidad del trabajo sino también a la vida fuera del lugar de trabajo. Las horas de trabajo y la organización del trabajo pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, así como para su seguridad en el trabajo y durante los trayectos de la casa al trabajo y viceversa, y para sus ingresos. La Confederación Sindical Internacional (CSI) destaca la importancia de regular las horas de trabajo para velar por que el trabajo sea seguro y productivo (OIT, 2018).

El tiempo de trabajo también es un factor fundamental para las empresas. Las horas de trabajo y la forma en que éstas se distribuyen son factores importantes para determinar la productividad, la rentabilidad y la sostenibilidad de las empresas. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) observa que una regulación adecuada del tiempo de trabajo puede tener una incidencia considerable en la elaboración de reglamentaciones para organizar el tiempo de trabajo de manera eficaz, la cual repercute a su vez en el rendimiento, la productividad y la competitividad de las empresas, y permite, entre otras cosas: hacer un uso eficiente de la maquinaria y otros medios de producción, disponer de trabajadores con conocimientos especializados cuando así lo exigen los mercados y los clientes, alcanzar

metas de producción con la mano de obra disponible en los casos en que escasean los trabajadores calificados y minimizar los costos laborales (OIT, 2018).

Para la economía nacional y la sociedad en su conjunto, las decisiones sobre el tiempo de trabajo pueden tener consecuencias de gran calado, que por lo general van más allá de los intereses inmediatos de una determinada empresa o grupo de trabajadores. Estas decisiones pueden repercutir en el funcionamiento de la economía, la competitividad de la industria, las tasas de empleo y desempleo, la necesidad de transporte y otros servicios, y la organización de los servicios públicos. La regulación del tiempo de trabajo también puede contribuir a resolver problemas sociales, incluido, en particular, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y a preservar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores (OIT, 2018).

Por lo tanto, queda claro por qué las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y los períodos de descanso han ocupado durante mucho tiempo un lugar central en los debates, no sólo entre trabajadores y empleadores sino en la sociedad en general (OIT, 2018).

A continuación, se profundizará en las teorías que existen con respecto al posible impacto que podría generar una reducción de las horas trabajadas.

#### **5.4.1 Impacto positivo de la reducción de la jornada laboral**

Los defensores de la política que manifiesta reducir la duración de la jornada laboral, apuestan a un modelo de desarrollo que “responde a una necesidad social, como motivo primero, pero es también un acierto económico” (Echeverría & Jeria, 2005) y que a través de su implementación se puede mejorar la calidad de vida los trabajadores y el nivel de producción a nivel país.

Según los antecedentes que se tienen, la reducción del tiempo de trabajo tendrá consecuencias positivas principalmente para los trabajadores, pero también se verán beneficiadas las empresas, el mercado laboral y la economía del país.

#### **5.4.1.1 Trabajadores**

En lo que respecta a los trabajadores, estos siempre se han visto afectados por la presión organizacional que ejercen las empresas sobre ellos, potenciado la aparición y desarrollo de estrés laboral, el cual impacta en su bienestar psicológico, físico y en su calidad de vida (Haro, Sánchez, Juárez & Larios, 2007).

“El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”, por lo que hoy en día se reconoce como uno de los principales problemas que afectan a la salud de los trabajadores, ya que un trabajador estresado suele a ser más enfermizo, estar poco motivado y ser menos productivo, impactando en el funcionamiento de la entidad para la cual trabajan (Leka, Griffiths & Cox, s.f.).

Según un estudio realizado por la Escuela de Psicología de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) junto a la consultora Visión Humana, la cantidad de trabajadores chilenos que aseguran sentir altos niveles de estrés asciende a un 42% del total de la población, aumentando 20 puntos en lo que respecta al año 2018 (CNNChile, 2019).

De esta manera los beneficios que traerá la reducción de la jornada laboral para los trabajadores son los siguientes:

1. Conciliar de mejor forma la vida laboral y familiar/personal, ya que contarán con mayor tiempo libre, el que podrán disponer para realizar actividades que deseen o estimen convenientes como puede ser pasar tiempo en familia, descansar, salir con amigos, realizar trámites, estudiar, trabajar, hacer ejercicio, entre otras actividades recreativas, esto permite contribuir de manera psicológica y física al individuo (Santano, 2016).
2. Aumentar su salud y por ende su bienestar propio, disminuyendo enfermedades tanto físicas como psíquicas asociadas principalmente al estrés laboral (Leka et al., s.f.).

#### **5.4.1.2 Empresas**

En la actualidad vivimos en un mundo muy dinámico, en donde el cambio y la transformación son permanentes y generan altos niveles de incertidumbre y complejidad, cambiando el paradigma de lo humano y del éxito, primando el “tener” sobre el “ser”, la gratificación inmediata, el dinero como lo único valioso en la vida y el éxito como meta por alcanzar a toda costa y en poco tiempo. Por lo que asumir este cambio como constante, implica también la dificultad de darse un momento de quietud frente a la velocidad de los sucesos tecnológicos, económicos y culturales que han incidido en la fragmentación entre el mundo personal, familiar y laboral. De esta forma entender que la presión organizacional se traspa a los trabajadores, influyendo en su bienestar personal y en su desempeño laboral, y por ende también comprender que la competitividad, las condiciones y ambiente de trabajo y la calidad de vida de trabajador marchan paralelamente. Y es difícil tener o mantener el éxito de una empresa si los procesos de trabajo deterioran la salud de los trabajadores y generan conflictos (Durán, 2010).

Según estudios, el estrés laboral causa el 50% del ausentismo en las empresas, 40% de la rotación y tiene consecuencias significativas en la productividad laboral y uno de los factores que conllevan a la aparición de esta condición hace referencia al balance que existe entre el trabajo y el hogar independiente del género del trabajador y relacionándose directamente con el trabajo excesivo (Guic, Bilbao & Bertin, 2002).

Por lo que, para lograr el éxito de una empresa, se necesita de un personal motivado, capaces de desempeñarse exitosamente que favorezcan el logro de sus objetivos y metas. Ya que el capital humano es un recurso indispensable que, con sus diferentes habilidades, capacidades, conocimientos y competencias, las convierten en recursos únicos de apoyo en las empresas (Ríos, López & Sánchez, 2019).

Por consiguiente, si factores externos o internos afectan de manera positiva al trabajador, esto se verá reflejado en su desempeño y por consecuencia la empresa se verá beneficiada. Por esta razón, el beneficio que obtendrán las empresas tras la reducción de la jornada laboral se verá evidenciado en:

1. Un aumento de la satisfacción y motivación del personal, implicara un mejor desempeño laboral, aumentando la eficiencia, la producción y por ende también en las ganancias de las empresas (Santano, 2016)
2. Una disminución de inasistencias de los trabajadores generadas principalmente por el estrés laboral, ya que, al mejorar su salud y bienestar personal, los trabajadores estarán menos propensos a sufrir enfermedades psicológicas y físicas derivadas del estrés (Santano, 2016)

3. Fortalecimiento de la lealtad, atracción y retención de trabajadores clave, de esta manera demostrar compromiso con las condiciones laborales de sus trabajadores (Santano, 2016)

#### **5.4.1.3 Mercado laboral, economía nacional y conjunto**

El mercado laboral también se verá afectado tras una reducción de las horas trabajadas, la tasa de desempleo disminuirá debido que se necesitaran un mayor número de trabajadores que cubran las horas reducidas (Santano, 2016). Asimismo, siendo favorecedor para la economía, puesto que, al generar mayores puestos de trabajo, las personas que se encontraban desempleadas podrán optar a ellos y así generar ingresos que les permitan aumentar su consumo, pagar deudas, entre otras situaciones.

Otro factor importante a destacar, sería el crecimiento económico del país, ya que si se aprueba la reducción de la jornada, esta podría conllevar a un incremento de la productividad, dado que mejorar la calidad de vida del trabajador es un elemento clave que podría conllevar a un mejor rendimiento en el trabajo y como consecuencia final un incremento de la productividad de la economía en general proveniente de pequeños aumentos en los rendimientos de cada uno de los trabajadores (Montañés & Rived, 2011).

#### **5.4.2 Impacto negativo**

Por otro lado, los detractores de esta postura argumentan que la reducción de la jornada laboral solo sería perjudicial. Debido que solo se generaría un aumento de los costos al reducir la jornada y esto pudiendo conllevar a una reducción del empleo si es que la productividad no crece en la misma cuantía que la reducción de las horas trabajadas, además añadir que no existen análisis significativos a cerca de la relación

que existe entre las horas trabajadas y la productividad del individuo, por lo que no se cree que el aumento de la productividad a nivel país sería el resultado de una reducción de jornada (Núñez, 1998).

Un factor importante a mencionar es el tipo de trabajo que realice el personal, ya que en ocupaciones que no requieran que el trabajador esté disponible una cantidad fija de tiempo para conseguir un cierto nivel de producción se podría reducir la jornada a una más corta si existe tiempo de ocio previo al cambio de política, a diferencia de las ocupaciones que para conseguir cierto nivel de producción requieren de un proceso continuo que es indispensable de la cantidad de horas, en estos casos se generará un aumento de los costos en el corto plazo para suplir la horas faltantes tras una reducción de la jornada laboral (Peticará & Tejada, 2019).

Cabe destacar que los costos laborales aumentarán si o si después de implementar una política como esta, debido que la rigidez salarial provocaría un aumento de la mano de obra por hora y por ende también el valor de la hora extra (Núñez, 1998).

#### **5.4.2.1 Trabajadores**

El éxito de las jornadas laborales cortas tiene más que ver con el tipo de trabajo realizado, la carga de trabajo y la supervisión, que con el país o la empresa que realiza el cambio. Parte del problema es que un horario de trabajo no tiene por qué ajustarse a todos los empleados o a los puestos, dice Cali Williams Yost, una estratega laboral de Nueva Jersey (Goodman, 2014).

Una investigación realizada en Corea del Sur, dada a conocer en 2013 por la revista *Journal of Happiness Studies*, encontró que los empleados valoran los días laborales cortos

sólo en la teoría, puesto que los investigadores encontraron que cuando se redujo la jornada laboral de 44 a 40 horas, no hubo mejoría en la satisfacción laboral de los empleados o en su felicidad general. Además, los trabajadores al contar con menos tiempo para abordar la misma cantidad de trabajo, aumentaba su estrés, pues resultó que la carga laboral era demasiado alta en relación a las horas de trabajo para los empleados que ya eran eficientes (Goodman, 2014).

De esta manera el impacto negativo para los trabajadores tras una reducción de la jornada laboral serán los siguientes:

1. Una disminución en los sueldos de los trabajadores si se redujera la duración de la jornada laboral sin mantener el nivel de los salarios, dejando que los trabajadores carguen con el costo de implementar esta política (Santano, 2016).
2. Empeoramiento de su salud mental y por ende su bienestar propio, elevando la posibilidad de padecer estrés laboral provocado por la presión ejercida hacia los trabajadores para que estos cumplan con el nivel de producción deseada, ya que si las empresas quisieran mantener su producción actual sin que sus beneficios se vean afectados, los trabajadores deben volverse más productivos, en otras palabras, el personal debe realizar la misma cantidad de trabajo en menor tiempo (Núñez, 1998).

#### **5.4.2.2 Empresas**

Primero que todo, al reducir la duración de la jornada de trabajo manteniendo los salarios actuales implicaría que las empresas contaran con menos horas totales de mano de obra productiva y tendrán que desembolsar en costos de remuneración lo mismo que antes,

por lo que si no se actúa de inmediato la producción disminuirá en el mismo porcentaje que las horas (Núñez, 1998).

De esta manera, si las empresas quisieran mantener su producción actual sin que sus beneficios se vean afectados, los trabajadores debiesen volverse más productivos, lo cual es muy difícil que suceda si el trabajador no está dispuesto o simplemente el tipo de trabajo que realiza no se lo permite ya que no se tiene el tiempo disponible para hacerlo (Núñez, 1998). Es por esto que las consecuencias negativas que traerá la reducción de las horas trabajadas sobre las empresas serán:

1. Un aumento en los costos laborales el cual deberá asumir la empresa, esta para lograr mantener su nivel de producción igual que antes de la reducción de la jornada, se deben cubrir las horas faltantes, para esto la empresa cuenta con dos opciones, que los trabajadores actuales acepten trabajar horas extras o contratar a nuevos trabajadores. Las opciones anteriormente mencionadas significan un costo laboral adicional como lo son remuneraciones, horas extras, capacitación, locomoción, nuevo equipo o maquinaria, entre otros (Perticará & Tejada, 2019).
2. Disminución de la calidad de los productos o servicios, puesto que tras la reducción de la jornada laboral las empresas tenderán a amortiguar el costo adicional de alguna forma, una manera de hacerlo es a través de la disminución de gastos en otros factores, pudiendo afectar la calidad del producto o servicio, recortando presupuestos destinados a la compra de insumos, calidad ambiental, seguridad en el trabajo, inversión en nuevas tecnologías, desarrollo del trabajador, entre otros factores (Núñez, 1998).

### **5.4.2.3 Mercado laboral, economía nacional y conjunto**

Un aumento del costo laboral hace muy difícil que muchas empresas quieran acceder a la contratación de nuevo personal para nivelar la producción, solo las empresas que podrán enfrentar este proceso serán aquellas que cuenten con un elevado margen de ganancia que les permita hacer frente a las nuevas contrataciones, las únicas empresas que cumplen con esto son las que lideran el mercado en su industria las cuales tendrán una ventaja por sobre el resto. A manera de atenuar el nuevo costo añadido, las empresas acabaran intentando trasladar, antes o después, estos nuevos costes a los consumidores finales o bien a través de la disminución de gastos en otros factores (Núñez, 1998). De esta manera podemos identificar las siguientes consecuencias negativas para el mercado laboral, economía nacional y conjunto:

1. No se contribuirá a disminuir la tasa de desempleo, ya que las empresas no contratarán a nuevos empleados que cubran las horas faltantes puesto que los mismos empleados lograron volverse más productivos, consiguieron realizar la misma cantidad de trabajo en menor tiempo o trabajaran horas extras para alcanzar el nivel de producción que tenían antes que se implementara la política (Núñez, 1998).
2. Inflación, esto debido que las empresas a manera de contrarrestar el aumento del costo laboral que se produjo por la reducción de la jornada laboral intentaran trasladar estos nuevos costes a los consumidores finales, generando un aumento en el precio final de los productos y servicios (Núñez, 1998).

## **5.5 Modelos, políticas y resultados de otros países**

Claramente este mecanismo podría tener varias consecuencias, que simplemente a la vista no podríamos cuantificar, es por esto que debemos analizar el impacto que tuvieron reformas políticas de la misma naturaleza en algunos de los países donde ya se implementó, analizando los resultados obtenidos con el fin de obtener una mirada más general sobre la situación y determinar los posibles efectos que podría traer la implementación de una política similar en un país como lo es Chile.

A continuación, se presentarán diversos casos de diferentes países en los cuales destaca una reducción de la cantidad de horas trabajadas, entre los cuales podemos destacar los que inciden directamente en la reducción de la jornada laboral, aquellos dirigidos a impulsar el empleo a tiempo parcial y por último las que otorgan un mayor grado de flexibilidad laboral.

### **5.5.1 Características de las Jornadas Laborales en Europa**

Primero que todo se debe analizar la evolución y características de las condiciones de trabajo existentes en el continente europeo para comprender la situación de los países y profundizar en aquellos que posteriormente se tomarán como ejemplo.

En general, en todos los países las horas de trabajo se determinan por una combinación de regulación y negociación colectiva, situándose la duración máxima legal de los países de la Unión Europea en torno a 40 horas semanales. La reducción generalizada del tiempo de trabajo, sin embargo, observada a través de evolución de la jornada habitual de los asalariados a tiempo completo (tabla 1), no ha sufrido variaciones considerables durante la década de los 90's. Aunque gracias a la introducción de la ampliación de las vacaciones retribuidas y el cómputo anual de las horas trabajadas, se ha mantenido la jornada semanal

promedio en los mismos términos, mientras la duración anual del tiempo de trabajo se ha visto disminuida (Ortiz, 2003).

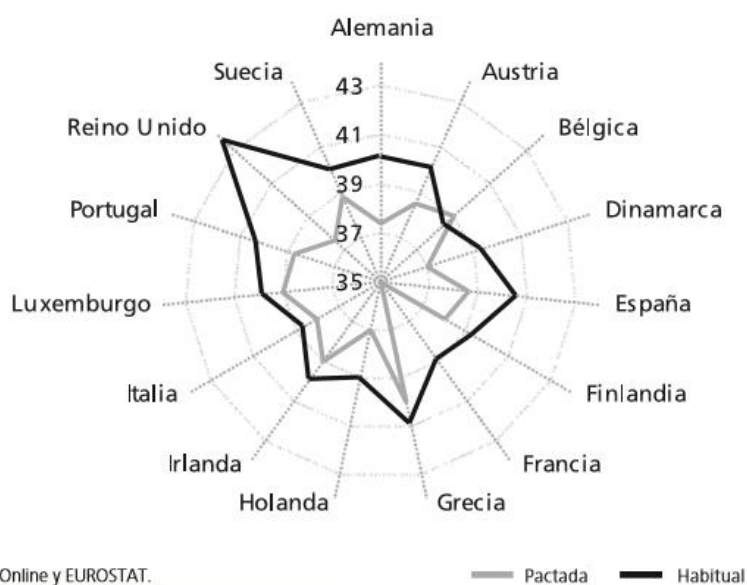
Países	1990	1995		1998		1999		2000	
	TC	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP
Alemania	39,9	39,7	19,5	40,1	18,3	40,1	17,9	40,1	18
Austria	-	39,6	23,3	40,1	22,1	40,2	22,1	40,1	22
Bélgica	38	38,4	21,5	38,6	21,8	38,4	21,7	38,5	22,5
Dinamarca	39	38,9	19,2	38,7	19,2	38,9	19,6	39,3	19,9
España	40,7	40,7	17,8	40,7	17,7	40,6	18	40,6	18,1
Finlandia	-	38,6	22	39,2	20	39,3	21,2	39,3	20,8
Francia	39,6	39,9	22,6	39,7	22,7	39,6	22,9	38,9	23,1
Grecia	40,1	40,3	23,5	40,8	21,3	40,8	21,3	40,9	21,4
Irlanda	40,4	40,2	18,8	40,1	18,4	40	18,4	39,9	18,7
Italia	38,6	38,4	24,5	38,5	23,7	38,5	23,2	38,6	24
Luxemburgo	39,9	39,5	20	39,3	20,3	39,7	21,1	39,8	21,3
Países Bajos (Holanda)	39	39,5	18,4	39	18,7	39	19	39	18,7
Portugal	41,9	41,2	22,4	41	21,3	40,6	20,1	40,3	20
Reino Unido	43,7	43,9	17,8	44	18,1	43,6	18,2	43,6	18,5
Suecia	-	40	23,6	40,1	24,3	40,1	23,9	40	22,8
UE-15	40,4	40,3	19,9	40,5	19,7	40,4	19,6	40,3	19,7

TC: Asalariados a tiempo completo; TP: Asalariados a tiempo parcial

**Tabla 1:** Jornada habitual de trabajo de los asalariados (*Fuente: Ortiz, 2003*)

La jornada habitual de los trabajadores a tiempo parcial, en cambio, ha sufrido mayores variaciones. Así, encontramos un grupo de países en el que la jornada ha experimentado un ligero crecimiento (entre los que se encuentran Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Holanda, Luxemburgo y el Reino Unido), pero en el conjunto de la Unión Europea, la jornada habitual ha disminuido. La evolución del empleo a tiempo parcial es una de las razones por las que se explica que se haya continuado con la disminución del tiempo de trabajo en el conjunto de la Unión Europea. Debido que, si se comparan las horas semanales pactadas con las horas habitualmente trabajadas, entre los trabajadores a tiempo completo (Gráfico 3) llama la atención el caso del Reino Unido, donde las jornadas habituales superan las 40 horas, debido, entre otras causas, a la práctica extendida del uso de horas extraordinarias, incluidas en las horas habitualmente trabajadas. Por el contrario, en Francia, debido a la implantación de la jornada máxima en 35 horas, pero cuya obligación no abarca

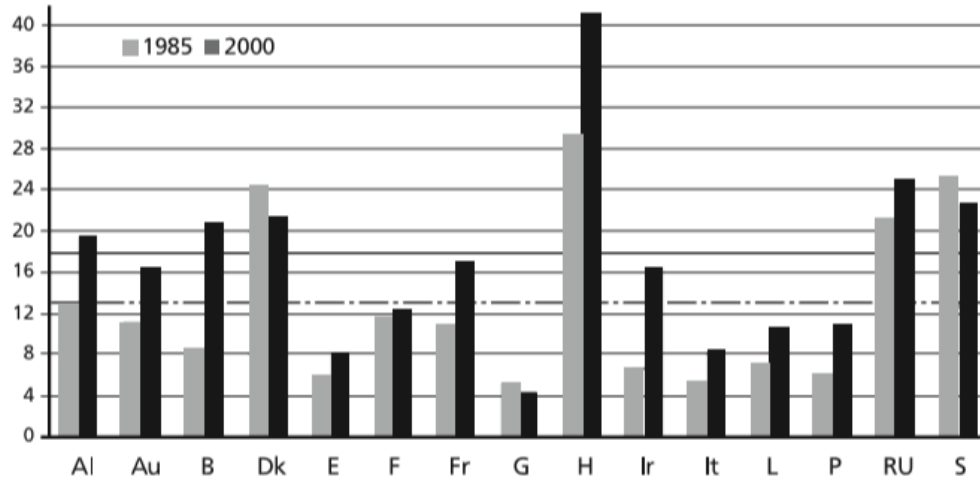
a todas las empresas en el año 2000, la jornada pactada se sitúa, efectivamente, en 35 horas, mientras la jornada habitualmente trabajada alcanza 39 horas semanales como media de duración normal de la semana laboral. Al margen de estos casos extremos se podrían establecer dos grupos de países, diferenciando entre aquellos donde los convenios colectivos pactan jornadas más realistas, es decir, más cercanas a las horas realmente trabajadas y los que pactan jornadas muy por debajo de las habituales (Ortiz, 2003).



**Gráfico 3:** Jornadas pactadas y habituales de los trabajadores a tiempo completo 2000

(Fuente: Ortiz, 2003)

Las grandes diferencias, sin embargo, se encuentran en el porcentaje del empleo a tiempo parcial sobre el total del empleo, siendo España una de las más bajas con sólo un 8,2% del empleo a tiempo parcial (Gráfico 4), cifra muy alejada del 41,2% de Holanda, uno de los países donde ha adquirido mayor relevancia este tipo de contratación (Ortiz, 2003).



**Gráfico 4:** Porcentaje de empleo a tiempo parcial sobre el total de empleo 1985 - 2000 (*Fuente: Ortiz, 2003*)

En general, el incremento del tiempo parcial ha venido acompañado de mayor participación femenina, puesto que el horario reducido permite conciliar de mejor forma la vida familiar con la profesional, siendo un 80% del empleo a tiempo parcial en la Unión Europea ocupado por mujeres (Ortiz, 2003).

Teniendo en cuenta entonces estas características de las estadísticas europeas, se pueden tomar como ejemplo, tres países con evoluciones diferentes en cuanto a la utilización de la reducción del tiempo de trabajo como medida de política de empleo: Alemania, Francia y Holanda.

### 5.5.1.1 Francia

La experiencia francesa resulta muy interesante de analizar, puesto que en un contexto donde el desempleo masivo con tasas superiores al 10% en la década de los 90's dio lugar a la idea de reducir la jornada laboral para mejorar la situación país (De La Fuente & Rey, 2016), promulgándose una serie de leyes que pretenden implantar la reducción de la jornada

laboral como instrumento de política laboral activa, disminuyendo la duración legal de la jornada completa de 39 a 35 horas semanales y sus principales objetivos era generar empleo, aumentar la competitividad y mejorar las condiciones de trabajo para lograr un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar. Vale decir que esta no era nueva la idea de reducir la jornada laboral, ya que Francia consta de otras experiencias históricas en este aspecto, la de 1936 donde se redujo la duración legal de la jornada de 48 a 40 horas y la de 1982 donde se redujo las horas semanales de 40 a 39, de esta manera esta medida se volvió muy atractiva y popular en la clase política (Ortiz, 2003).

La primera ley promulgada fue la Ley Robien (de 11 de junio de 1996) conforma un sistema de ayuda a las empresas que practican una reducción colectiva del tiempo de trabajo de manera voluntaria, con el objetivo de favorecer el empleo. La cual plantea que aquella empresa que reduzca al menos en un 10% el tiempo de trabajo de todos sus asalariados, disfruta de una disminución en el pago de las cotizaciones sociales que alcanza el 40% el primer año, y el 30% los seis siguientes. Si la reducción del tiempo de trabajo llega al 15%, la disminución sería de un 50% el primer año y el 40% los seis siguientes (Ortiz, 2003).

Pero esta ley fue derogada por la primera Ley Aubry (de 13 de junio de 1998) que establece una reducción de la jornada laboral obligatoria de 39 a 35 horas semanales que regiría a partir del 01 de enero del año 2000 para las empresas de 20 o más trabajadores. De esta forma el número de potenciales beneficiarios ascendía a 10 millones de un total de 19,9 millones, equivalente a un 42% de los asalariados. Y para las empresas con menos de 20 trabajadores la ley regiría a partir del 01 de enero del año 2002, ya que justamente este tipo de empresas tienen una jornada laboral mucho más duradera y también sufren de peores condiciones laborales (De La Fuente & Rey, 2016).

A manera de incentivar la reducción anticipada de la duración de la jornada laboral y también para compensar el aumento en el costo laboral que generaría la ley, se consideraron varias medidas entre las cuales encontramos una imposición progresiva de la ley y un aligeramiento en el costo del trabajo. Las empresas que reducen su duración del trabajo en al menos un 10% y se comprometen a crear empleos en una tasa superior al 6% en sus planillas durante más de dos años de manera voluntaria antes de la fecha prevista, a cambio obtendrían una ayuda financiera que ascendería a 9.000 francos por asalariado el primer año, disminuyendo progresivamente 1.000 francos cada año (mil francos equivalentes a 78.571,43 pesos chilenos aproximadamente) (Urteaga, 2012).

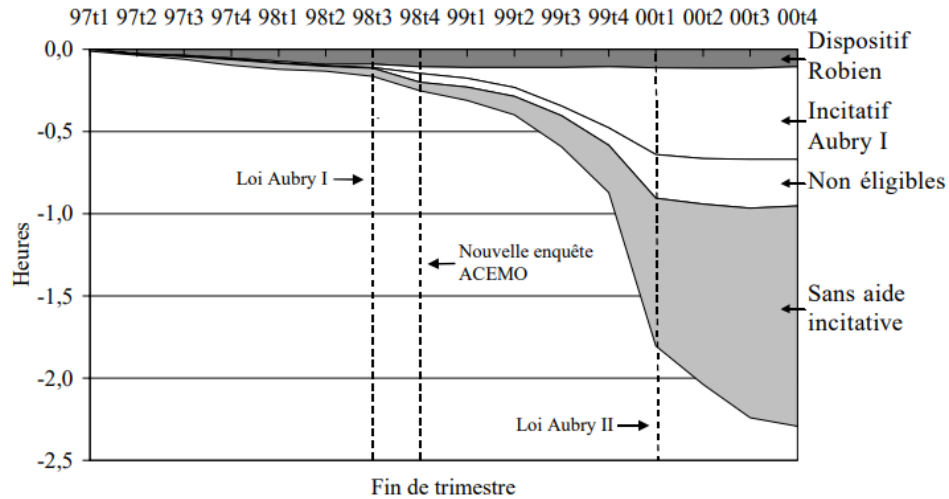
A diferencia de la Ley Robien, la Ley Aubry tuvo un mayor impacto, debido que las empresas sabían que debían acogerse de manera obligatoria a la ley en la fecha prevista, por lo que se adhirieron a la propuesta, anticiparon su reorganización y se incentivaron a negociar para aprovechar y beneficiarse de las ayudas financieras proporcionadas por la ley (De La Fuente & Rey, 2016).

Ya para el 19 de enero de 2000, se promulga la segunda Ley Aubry que complementa a la Ley Aubry I y define de manera duradera el nuevo marco legal. En cuanto a la ley, esta organiza el sistema estable de compensación salarial y de reducción de las cotizaciones sociales, así como las modalidades de reducción de la duración del trabajo. Instaura la compensación salarial integral del salario mínimo y compensación libremente fijada por la negociación colectiva para el resto, además de restringir el uso de horas extraordinarias para maximizar la reducción efectiva de la duración del trabajo y por último establece un mecanismo continuo de reducción de las cotizaciones sociales que llega a reemplazar al de la Ley Aubry I y modelos anteriores (De La Fuente & Rey, 2016).

Esta ayuda financiera depende del tramo en el cual se encuentre el trabajador según su remuneración, se caracteriza por ser decreciente, pero este se anula en el momento que el salario supera las 1,8 veces el salario mínimo, cubriendo así al 70 % de los trabajadores (De La Fuente & Rey, 2016).

- a. Para los trabajadores con una remuneración menor a 1,2 veces el sueldo mínimo, la reducción de las cotizaciones sociales equivales a un 26% del salario bruto (De La Fuente & Rey, 2016).
- b. Para los trabajadores con una remuneración entre 1,2 a 1,8 veces el sueldo mínimo, la reducción de las cotizaciones sociales equivales a un 6,2% del salario bruto (De La Fuente & Rey, 2016).
- c. Por último, se anula para los trabajadores con una remuneración mayor a 1,8 veces el sueldo mínimo (De La Fuente & Rey, 2016).

Según las encuestas realizadas por ACEMO, las horas semanales cayeron 2,3 horas en total de 38,9 a 36,62 entre el periodo de 1996 a 2000 como consecuencia de las medidas implementadas (Gráfico 5), la ley Robien contribuyo en una disminución de 0,1 horas, siguiendo con la ley Aubry I que produjo una reducción de un 0,6 horas, la ley Aubry II fue la que tuvo una mayor contribución con una reducción de la jornada laboral promedio de un 1,3 horas y por ultimo tenemos que incluir al efecto producido por las empresas no elegibles (entidades que no se pudieron adherir a las leyes por no cumplir los requisitos o por no verse beneficiadas) que aun así redujeron la jornada de sus trabajadores contribuyendo en una disminución de 0,3 horas de la jornada promedio (Passeron, 2002).



**Gráfico 5:** Contribución de las políticas a la reducción de la duración de la jornada  
(Fuente: Passeron, 2002)

Según el ministerio de empleo, el balance de la medida se mostró positivo en términos de creación de empleo ya que a finales del año 2000, la contribución directa a la creación de empleo por los dispositivos de reducción del tiempo de trabajo (RTT) se estima en torno al 30% del total de empleos creados (tabla 2), y gracias a los datos facilitados por el gobierno, en febrero de 2001 que las 51.000 empresas que habían pasado a las 35 horas habían podido crear unos 287.000 empleos, manteniéndose en la creación de empleos en un 30% del total (Benito et al., 2005).

	1997	1998	1999	2000
<b>Total empleos</b>	233.000	410.000	533.000	568.000
<b>Efectos directos de la RTT</b>	7.000	14.000	56.000	166.000
Incentivos ley Robien y Aubry	7.000	14.000	45.000	90.000
Otras empresas	-	-	11.000	76.000
<b>Porcentaje efecto directo RTT</b>	3%	3%	11%	29%

**Tabla 2:** Contribución directa de la reducción del tiempo de trabajo al incremento del empleo total 1997-2000 (Fuente: Benito et al., 2005)

Tras una encuesta por la comisión parlamentaria en diciembre de 2014 (Rapport Romagnan), los resultados obtenidos de la rebaja de la jornada produjeron la creación de 350.000 empleos y su coste anual fue de 2.000 millones de euros para las empresas y de 2.500 millones para la administración pública, es decir 12.800 euros por cada empleo creado (5.750 a cargo de la empresa y 7.150 del estado) (De La Fuente & Rey, 2016).

Según las encuestas realizadas en los distintos sindicatos franceses, así como por el Ministerio de Empleo y Solidaridad, el 81% de los asalariados trabaja 35 horas o menos; para el 72% de las personas encuestadas, los nuevos horarios permiten mejorar la calidad de vida personal fuera de la empresa, mientras que para el 53%, la mejora se encuentra en las condiciones de trabajo. El 66% de los asalariados valora positivamente el aumento del tiempo libre, el 53% de los hombres lo dedica a su ocio personal, mientras es el 48% de las mujeres lo distribuyen entre sus responsabilidades familiares. De forma global, la mayoría de los trabajadores afectados por la reducción legal del tiempo de trabajo manifiesta una postura positiva (Ortiz, 2003).

Aunque los estudios empíricos muestran que las medidas tomadas han dado lugar a la creación de empleos, agregan que no queda claro si el efecto fue debido la política implementada o a la reducción de las cotizaciones sobre los bajos salarios y a la introducción de una flexibilidad incrementada en la organización del trabajo, concluyendo que la reducción de la jornada ha desempeñado un papel marginal sobre el empleo. (De La Fuente & Rey, 2016).

#### **5.5.1.2 Alemania**

El caso de Alemania es muy atractivo, puesto que la reducción de la jornada laboral ha jugado un importante papel como política de empleo para combatir el desempleo, llegando

a ser en estos momentos uno de los países con la jornada laboral más reducidas de Europa y el Mundo.

Desde los años 80's se venía reduciendo la duración de la jornada laboral gracias a la gran negociación y acuerdos colectivos que ha surgido principalmente en el ámbito sectorial, especialmente en la industria de la metalurgia. Pero fue después de siete semanas de un memorable conflicto social que los sindicatos del sector de la metalurgia e impresión lograron llegar a convenios colectivos con los directivos acordando reducir la duración del tiempo de trabajo (Uterwedde, 2002). El acuerdo firmado en 1984 abre paso hacia las 35 horas semanales en el país, la duración convencional promedio disminuyó de 40 a 38.5 horas en 1985, luego a 37.5 horas en 1988, a 36 en 1993 y por ultimo a 35 en 1995 (Chagny, 1998), Asimismo pasaron diez años en batalla para por fin llegar a 35 horas, siendo una implementación muy gradual a diferencia de las leyes de Aubry en Francia (Uterwedde, 2002).

Con el paso del tiempo otras industrias deciden tomar el mismo camino y reducir sus jornadas laborales a través de acuerdos colectivos sectoriales y empresariales. En 1999 la semana de 35 horas ha sido aplicada en cuatro potentes industrias entre las cuales se encuentran la industria metalúrgica, de hierro y acero, imprenta, tratamiento del papel en Alemania del oeste, mientras en la industria química o el comercio las reducciones han sido más modestas (tabla 3) (Ortiz, 2003).

	Alemania del Oeste	Alemania del Este
Metalurgia	35	38
Hierro y Acero	35	38
Imprenta	35	38
Tratamiento del papel	35	37
Textiles y confección	37	40
Industria química	37,5	40
Comercio	37,5	38
Servicios públicos	38,5	40
Construcción	39	39
Banca	39	39
Agricultura	40	40
Media	37,4	39,2

**Tabla 3:** Horas semanales definidas en los acuerdos colectivos, por industrias (1999)

(Fuente: Ortiz, 2003)

En los acuerdos firmados durante los años ochenta, la reducción de la jornada laboral aparece siempre unida a una compensación salarial casi íntegra, además de una reordenación y flexibilización del tiempo de trabajo, que permite en el corto plazo un mejor ajuste en el tiempo de trabajo, mientras que a largo plazo ese ajuste se produce en términos de cantidad de empleo (Ortiz, 2003).

Las condiciones de trabajo se fijan entre los empleadores y sindicatos, mediante negociación colectiva, donde se acuerda en conjunto las condiciones de trabajo de los asalariados, entre los cuales se encuentra el salario, la duración del trabajo, las vacaciones, derechos a indemnizaciones por enfermedades, beneficios complementarios, entre otros (Ortiz, 2003). Es verdad que existe una base, integrada por numerosas leyes de protección laboral, pero aun así las condiciones de trabajo siguen siendo reguladas todavía más por el convenio colectivo que por la norma estatal (Zachert, 2007).

En 1994 se promulga la ley sobre el tiempo de trabajo, la cual promociona explícitamente la flexibilidad laboral, aumentando el cómputo anual de las horas de trabajo y se establece como alternativa con respecto a la semanal. En general, gracias a la flexibilización de los horarios de trabajo, los tiempos de utilización de las instalaciones se han incrementado considerablemente. En 1984, con una jornada semanal de 40 horas, los establecimientos trabajaban 60,6 horas semanales de media, frente a las 71,8 horas de 1996 (Ortiz, 2003).

La ocasión en la cual la reducción de la jornada laboral se vio drásticamente afectada, se produjo en noviembre de 1993, cuando la dirección de la empresa Volkswagen propone mantener 30.000 empleos a cambio de una reducción en los horarios y salarios de los trabajadores, en un contexto de crisis económica y desempleo eran muy preocupantes en ese entonces en el país, volviéndose una oferta muy atractiva para los sindicatos. Asimismo, los sindicatos y la dirección empresarial llegan al acuerdo donde esta última se compromete a renunciar al recurso de despidos económicos en el transcurso de dos años y de introducir la semana de cuatro días con una reducción en la duración de 36 horas a 28,8 horas semanales, es decir, disminución de un 20%, a cambio de una reducción en los salarios de los trabajadores del 10% aproximadamente (Uterwedde, 2002). De esta manera se reflejó un cambio positivo en la producción posterior al acuerdo, las instalaciones de la empresa funcionaban 4.600 horas anuales en lugar de 3.700 horas antes de la disminución de los días y horas trabajadas. También se vio afectada la organización del tiempo de trabajo, esta se había diversificado hasta el punto que existieron más de 150 modelos de organización de horarios diferentes (Ortiz, 2003).

El sindicato IG Metall evalúa en 1 millón el número de empleos salvados y creados después de 1985 bajo los efectos de la reducción del tiempo de trabajo. El instituto de coyuntura económica de Berlín DWI estima que la reducción de la semana de trabajo de 40 a 37 horas entre 1985 y 1990 preservó o creó 700.000 empleos. Por lo tanto, la reducción del tiempo de trabajo llevada a cabo en Alemania, se ha producido en el marco de la negociación colectiva, aunque se mantienen grandes diferencias entre los distintos sectores industriales (Ortiz, 2003).

El balance final de los métodos de reducción es muy controvertido, incluso si estudios concluyen que existieron efectos positivos en el empleo, ya que al introducir la reducción de la jornada laboral de manera muy paulatina y de mantener la remuneración casi integral de los trabajadores, los costos salariales no han implicado un efecto negativo debido a las ganancias generadas por el aumento de productividad, pero el aumento del desempleo hace treinta años atrás hizo que esta evaluación fuera difícil de leer (Uterwedde, 2002).

Según Rosdücher y Seifert, se podría decir que el aumento del tiempo libre fue por lo tanto pagado por los trabajadores al renunciar a la mantención de sus salarios (1996).

Por otro lado, cabe destacar el aumento adicional en la productividad provocada por la disminución de la jornada laboral, lo cual intensificó el ritmo de trabajo en la oficina, ampliando el margen de maniobra con respecto a la distribución de la riqueza (Rosdücher & Seifert, 1996).

Es importante considerar que no se contribuyó al aumento de trabajo en horas extraordinarias, ya que las empresas aumentaron de manera provisional las horas extraordinarias hasta que pudieron organizar las nuevas contrataciones, a la vez

aprovechando las posibilidades de flexibilización de las jornadas para evitar utilizar horas extras (Rosdücher & Seifert, 1996).

Durante la década de los 80's y 90's la reducción de la jornada a 35 horas dominaba los grandes debates, pero con el paso del tiempo se fue dando lugar a preocupaciones más concretas, con el objetivo para salvaguardar puestos de trabajo, conduciendo a regulaciones más flexibles y generando nuevos marcos legislativos, donde Alemania se destaca en la actualidad (Uterwedde, 2002).

Otro caso donde se destaca Alemania ha sido la implementación de una reducción de la jornada laboral en la industria metalúrgica en el estado de Baden-Württemberg. A comienzos del año 2018, tras varias paralizaciones y negociaciones se ha podido llegar a un acuerdo entre los trabajadores y empleadores que consistía en que trabajadores de la industria pueden optar por reducir su jornada de trabajo de 35 a 28 horas semanales por un plazo máximo de dos años, sin mantener el sueldo de jornada completa, sino que prorratearlo por hora trabajada y a este aumentarlo en un 4,3% que podrá ser abonado a lo largo de 27 meses por el empleador o cambiarlo por 8 días libres. Esto con el fin de que los trabajadores utilicen ese tiempo restante en los fines que estime conveniente, como lo puede ser de manera recreativa, familiar, laboral, entre otros. Agotado el plazo por el cual se estableció la reducción de jornada el empleado tendrá la oportunidad de negociar la extensión de este o volver a la antigua jornada de 35 horas (Biobiochile, 2019).

Igualmente, la jornada laboral de 28 horas debe ser pactada entre trabajador y empleador, agregar que este último puede rechazarla en casos como en el que el funcionario no pueda ser sustituido (Biobiochile, 2019).

Los empleadores se verán beneficiado al poder ofrecer aumentar la jornada laboral a 40 horas semanales para aquellos trabajadores que lo deseen, de esta manera tapando los huecos productivos que dejarían los trabajadores que optaran por las 28 horas. Básicamente, por cada trabajador que disminuya su jornada a 28 horas, la empresa ofrecerá a otro empleado trabajar hasta 40 horas (Biobiochile, 2019).

Este acuerdo corre desde el mes de abril del año 2018 y beneficia a unos 900 mil trabajadores de la industria metalúrgica que podrían acceder a esta posibilidad (Biobiochile, 2019). Debido a su implementación tan reciente, aun no se ha publicado información de los resultados obtenidos.

#### **5.5.1.3 Países Bajos (Holanda)**

Holanda ha sido uno de los casos más destacados cuando hablamos de la reducción en el tiempo de trabajo debido que es el país que cuenta con la menor cantidad de horas trabajadas con respecto a la unión europea y esto se debe a la creciente relevancia que ha adquirido la contratación a tiempo parcial. Sin disminuciones considerables de la jornada a tiempo completo, pero con un fuerte incremento de la participación del empleo a tiempo parcial, ha aumentado la competitividad general de sus empresas y favorecido el crecimiento y la generación de empleo. A manera de confirmar la afirmación anteriormente mencionada, se sabe que de 1983 a 1997 las horas anuales se redujeron de 1.550 a 1.365 en el promedio del tiempo de trabajo de los asalariados, mientras que el empleo creció 26% y la tasa de desempleo pasó de 9,7% a 5,2% (Benito et al., 2005).

La principal característica del trabajo a tiempo parcial en este país es que se realiza en su gran mayoría de manera voluntaria., ya que los holandeses consideran que ese tipo de trabajo permite conciliar de mejor manera la actividad laboral con otros aspectos de la vida

social. Según un estudio que recoge datos del año 2000, un 58.1% de los desempleados busca un trabajo a tiempo parcial, cifra que supera con creces a los demás países europeos. También se refleja que un 78.1% de las mujeres holandesas que se encuentran desempleadas y buscan un trabajo a tiempo parcial, como se puede observar en el siguiente cuadro (tabla 4) (Benito et al., 2005).

Países	Total	Mujeres
Alemania	12,8	23,6
Austria	20,7	40,5
Bélgica	16,4	25,8
Dinamarca	15,6	17,7
España	5,5	8,2
Finlandia	16,7	20,4
Francia	15,7	24,7
Grecia	4,4	5
Irlanda	17,3	36,1
Italia	15,7	26,2
Luxemburgo	14,5	25,1
Países Bajos (Holanda)	58,1	78,1
Portugal	-	-
Reino Unido	22,3	42,5
Suecia	11,3	19,2

**Tabla 4:** Porcentaje de desempleados en busca de un empleo a tiempo parcial, 2000

(Fuente: Benito et al., 2005)

Además, la participación femenina en el empleo a tiempo parcial alcanza el 70,5 % en Holanda durante el año 2000, siendo la más alta de la Unión Europea (tabla 5) (Ortiz, 2003). Esta alta tasa es el reflejo del avance considerable que ha tenido la sociedad en la participación femenina en los últimos años, adquiriendo peso en las diferentes negociaciones colectivas y sociales, de modo que la carrera profesional de las mujeres no se vea cortada por la maternidad, sino que, gracias a la incorporación a un puesto de trabajo a tiempo parcial, las madres holandesas puedan conciliar la vida laboral y familiar (Benito et al., 2005).

Países	2000
Alemania	37,9
Austria	32,2
Bélgica	40,5
Dinamarca	34,1
España	16,9
Finlandia	17
Francia	31
Grecia	7,4
Irlanda	30,1
Italia	16,5
Luxemburgo	25
Países Bajos (Holanda)	70,5
Portugal	16,3
Reino Unido	44,6
Suecia	36

**Tabla 5:** Tasa de empleo a tiempo parcial de mujeres, 2000 (*Fuente: Ortiz, 2003*)

De esta forma, la reducción del tiempo de trabajo en los Países Bajos se lleva a cabo principalmente mediante el desarrollo del empleo a tiempo parcial, buscando equiparar la contratación del trabajo a tiempo parcial y completo, por lo que los resultados parecen indicar una preferencia en el tipo de jornada de trabajo. La reducción del tiempo de trabajo se logra tras un acuerdo individual en lugar de una negociación colectiva como lo es en el caso de Alemania y es de manera voluntaria donde el empleador y el trabajador determinan la forma en que se reducirá la jornada laboral, otorgándoles a los asalariados el derecho de trabajar menos horas si desean hacerlo sin tener que justificar el motivo, negociando directamente con el jefe la forma de reducción y reordenación del nuevo horario (Ortiz, 2003).

## 6 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación pretende determinar el posible impacto que podría traer la aprobación un proyecto de ley que procure reducir la duración máxima de la jornada laboral actual en Chile, profundizando en los proyectos presentados, su factibilidad y veracidad de sus argumentos, con el fin de proponer o recomendar la mejor estrategia a seguir.

### 6.1 Limitantes

Este estudio presenta tres grandes limitantes, las cuales interfieren, pero no imposibilitan el desarrollo de la investigación. Primero que todo se encuentra el estallido social acontecido el día 18 de octubre de 2019 en Chile, el cual se desato tras un alza en el precio del pasaje del metro y a modo de protesta, estudiantes comenzaron a realizar evasiones masivas. La situación fue agravándose cuando las manifestaciones crecieron y con ellas también la violencia, millones de ciudadanos se movilizaron en protesta contra las desigualdades sociales y reclamando cambios profundos. A lo que el gobierno declaró un estado de emergencia, lo que significó el despliegue de militares a la calle y orden de toque de queda (Heiss, 2020) (Paul, 2019).

Tras la ola de manifestaciones pacíficas y violentas, Chile ha tenido que enfrentar la mayor crisis social en las últimas tres décadas, dejando desastrosas consecuencias en su economía, entre las cuales se encuentra la pérdida de empleo. La paralización del comercio y servicios, principalmente en las industrias que se dedican a la entretención, gastronomía y turismo, esto ha supuesto un golpe económico inesperado para pequeñas y medianas empresas que no tienen una gran suma de dinero para financiarse en momentos de crisis. De esta manera muchas empresas han comenzaron a despedir a parte de sus empleados, en ese momento la BBC estimaba que se podrían llegar a perder hasta 300.000 empleos para fines

de año. Incluso, el presidente de la Asociación de Emprendedores de Latinoamérica, Juan Pablo Swett, ha dicho que, si las protestas no se detienen, podrían estar en juego hasta 500.000 puestos de trabajo (BBC, 2019).

La crisis también impacto de forma considerable en la salud mental de la población, puesto a la represión política instaurada durante este tiempo, estableciendo un estado de emergencia, acompañado de un toque de queda y una violencia que desborda lo imaginable y que escandalizaba al mundo entero: al 30 de diciembre 3.583 personas fueron agredidas físicamente, 2.050 heridos por disparos de balas, perdigones, bombas lacrimógenas y balines, 777 querellas por tortura, 137 por violencia sexual, sobre 30 muertos, 359 personas con traumatismo ocular, entre otras causas (Madariaga, 2019).

El peso de la evidencia cotidiana de las violaciones masivas a los derechos humanos se vio reflejado en las personas, siendo el miedo, ansiedad, estrés, incredulidad, incertidumbre, rabia, tristeza, insomnio, falta de apetito, fatiga e ideas suicidas algunos de los síntomas que, según que el Ministerio de Salud de Chile, presento una gran parte de la población del país como reacción ante el estallido social que se inició el pasado 18 de octubre (Molina, 2019).

En esta situación, las personas vieron alteradas sus rutinas, interrumpidos sus trabajos y amenazada la provisión de alimentos y servicio básicos (Heiss, 2020), generando una incertidumbre nacional en torno a que podría pasar en el día, cuánto demorarán en llegar a casa, qué encontrarán en el camino y hasta qué hora estará abierto el comercio del barrio (Molina, 2019).

La pandemia mundial por la cual actualmente estamos atravesando corresponde a la segunda limitante de la investigación, ya que con la llegada del COVID-19 a Chile con un primer caso detectado el 3 de marzo de 2020, este acontecimiento pareció una extensión de la crisis social y política puesto que las autoridades del país tuvieron que tomar medidas sanitarias extremas para disminuir la propagación del virus (Heiss, 2020).

El 31 de diciembre de 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) dio a conocer la noticia sobre un brote de virus desconocido que producía fiebre, tos y otros síntomas parecidos a los de un resfrío, pero en algunas personas resultaba en una insuficiencia respiratoria fatal, esta nueva cepa se coronavirus constituye una emergencia de salud pública de importancia internacional (CNN, 2020).

La principal medida sanitaria implementada en Chile fue la restricción de la libre circulación que se hacía cada vez mayor con respecto al avance del virus en el país, se comenzó prohibiendo la realización de eventos masivos, cuarentena obligatoria a las personas que lleguen de países contagiados, la suspensión de clases indefinidamente, cierre de fronteras, decreto de toque de queda, cordones sanitarios y por ultimo llegando a la cuarentena total dependiendo de la cantidad de contagios activos que exista en cada comuna (CNN, 2020).

La pandemia del COVID-19 no es solo una emergencia sanitaria sin precedentes, sino que es una emergencia económica y social, la actual situación agudiza factores de riesgo ya existentes, lo cual resulta especialmente preocupante ya que afectan mayoritariamente a la población más vulnerables del país, mostrando una vez más la desigualdad y la precarización de las clases medias y bajas del país (Fuentes, 2020).

Y, por último, como tercera limitante tenemos la escasa información que existe actualmente sobre el tema a desarrollar, con respecto al impacto que podría generar reducir las horas trabajadas en Chile sobre el mercado, economía, bienestar personal, entre otros factores.

## **6.2 Diseño de Investigación**

Dado a las limitantes anteriormente mencionadas se realizó una investigación cualitativa exploratoria. Una investigación cualitativa busca proporcionar una visión general del comportamiento y la percepción de las personas sobre un tema en particular. Generar ideas y suposiciones que pueden ayudar a entender un problema.

Por otro lado, una investigación exploratoria se llevaba a cabo para investigar de forma puntual un fenómeno que no se había estudiado antes, o que no se había explicado bien con anterioridad. Su intención es profundizar en el tema donde actualmente existe una pequeña cantidad de información. El investigador obtiene una idea general y utiliza la investigación como una herramienta para que lo guíe a temas que podrían abordarse en el futuro. Su objetivo es encontrar por qué y para qué de un objeto de estudio.

El método de investigación que se utilizó fue la investigación en literatura, siendo uno de los medios más rápidos y menos costosos para determinar la hipótesis del fenómeno. Para esto se recopiló información y datos a través de fuentes secundarias, es decir, materiales que disponen de información recopilada por un tercero, permitiendo extraer conocimiento sobre un determinado problema de estudio.

Este método utilizado cuenta con algunos problemas de confiabilidad y validez ya que es información extraída de documentos realizados por terceros, es por esto que se

requiere de una rigurosa selección de lo que es útil, se debe tener en cuenta la confiabilidad de los datos extraídos, el momento en cual fueron recogidos, entre otros factores.

## **7 DESARROLLO DEL ESTUDIO**

### **7.1 Evolución de la jornada laboral en Chile**

En el contexto donde se desarrollan las huelgas más importantes en la historia Chile como lo son la huelga portuaria y la "semana roja", donde se destaca la organización y movilización de los trabajadores en pro de mejorar sus condiciones laborales y de vida, se presenta por primera vez en el año 1905 al congreso un proyecto de reglamentación laboral que contemplaba los siguientes aspectos: condiciones generales, seguridad, reglamentación laboral, inspección e indemnización por accidentes del trabajo. Entre algunas reglamentaciones generales, se establecía la jornada laboral de 10 horas y el descanso dominical, aunque el proyecto no fue ni siquiera discutido (Yáñez, 2004). Desde entonces se siguió intentando fortalecer la legislación laboral a través de la presentación de varios proyectos realizados por el partido conservador, oficina del trabajo, alianza liberal, entre otros organismos que planteaban el desarrollo de ideas para mejoramiento de las condiciones laborales (Yáñez, 2004).

La duración de la jornada de trabajo, y más exactamente su reducción, es una de las principales materias que provocó la movilización de los trabajadores, por lo que la reivindicación de las ocho horas como limitación de la jornada va a convertirse en bandera irrenunciable de los diversos movimientos a la que se deberán enfrentar los legisladores, siendo la implantación de las ocho horas diarias, objeto del primer convenio adoptado en el año 1919 por la OIT (Lynda, 2006).

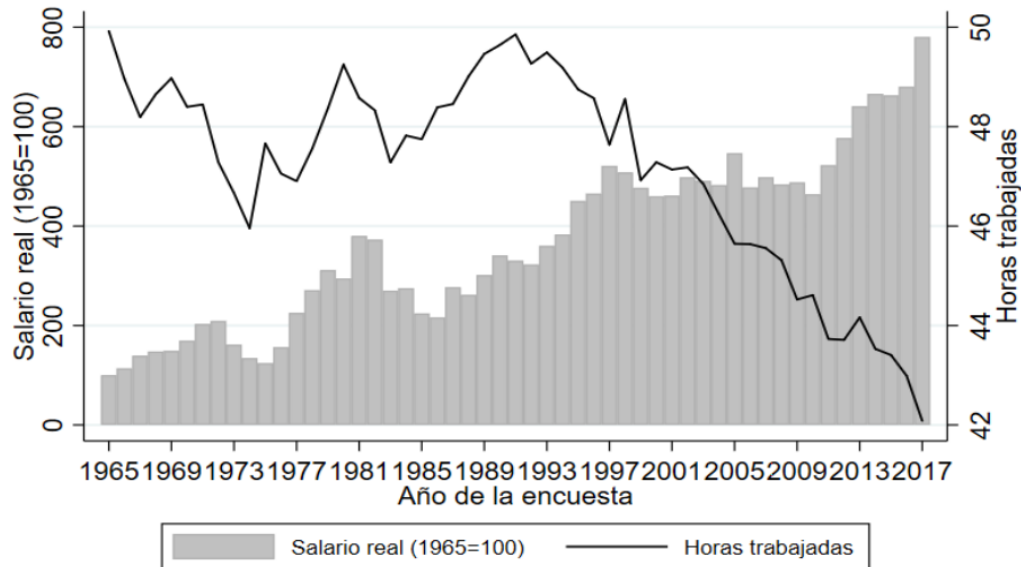
Gracias al creciente desarrollo industrial y a la presión social de los trabajadores y diversos organismos, el país conjunto al empresariado se vieron necesitados de difundir una nueva cultura industrial, fundamental para garantizar condiciones laborales básicas y crear

un sistema de negociación que resolviera los conflictos laborales a cambio de un mayor compromiso con la producción industrial (Yáñez, 2000).

La jornada laboral de 48 horas se incorporó a la legislación en Chile el 8 de septiembre de 1924, junto a una serie de medidas que regirían las relaciones laborales de ahí en adelante. Nuestro Código del Trabajo, en concordancia con la OIT fijaba una jornada ordinaria semanal máxima de 48 horas y una jornada ordinaria diaria que no podía exceder de 8 horas, distribuyéndose en no menos de cinco ni en más de seis días (Lynda, 2006).

Ochenta años después se produce otro hito de gran relevancia, nuestro legislador mediante el artículo 1 transitorio de la Ley N° 19.759 con fecha 5 de octubre de 2001, opta por rebajarla a 45 horas semanales a contar del 1 de enero del año 2005. De esta manera las empresas y los trabajadores puedan adaptarse a este nuevo escenario, permitiendo así que las primeras reorganicen sus procesos, capaciten a sus trabajadores y concordaren las formas de reducción de la jornada, de modo que, por la vía de los aumentos de productividad, la empresa no viera incrementados sus costos y los trabajadores afectado su nivel de ingresos (Lynda, 2006).

Para tener una visión general de la evolución de las horas trabajadas, el Gráfico 6 muestra las horas promedio trabajadas a la semana y el salario real para cada año entre 1965 y 2017 (Andrade et al., s.f.).



**Gráfico 6:** Evolución de horas trabajadas por semana y salario real (*Fuente: Andrade et al., s.f.*)

A primera vista, se puede apreciar que la cantidad de horas no varió mucho entre 1965 y 1990. Sin embargo, desde entonces existe una fuerte tendencia a la baja en las horas trabajadas, pasando de 49,8 horas en 1991 hasta 42,1 horas en 2017. A partir de la década de los 90s, la tendencia decreciente parece ser consistente en todos los años hasta el 2017. Más aún, lo anterior no parece ser el resultado de algún evento en específico (Andrade et al., s.f.).

Desde finales de los 80s, se observa un crecimiento sostenido del salario real. La teoría económica, identifica dos posibles efectos de lo anterior. Por un lado, el aumento en los salarios reales gatilla un efecto sustitución. El aumento en los salarios hace más tentador aumentar las horas trabajadas respecto a las horas de ocio dado que cada hora de ocio requiere renunciar a un mayor nivel de salario por hora. Por otro lado, tenemos un efecto ingreso que induce a trabajar menos tiempo y a consumir más ocio, debido a la percepción de mayor poder adquisitivo que implica un aumento de los salarios reales. La reducción en las horas

trabajadas observadas en la Figura 1, parece sugerir que, a partir de 1991, el efecto ingreso ha dominado las decisiones laborales en Chile (Andrade et al., s.f.).

## **7.2 Jornada laboral actual en Chile**

Según el Art. 21 del Código del Trabajo, se establece que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. Por ejemplo, los traslados a una determinada locación, el tiempo en que el trabajador espera un material, paralización de la actividad por falta de energía, entre otros (Dirección del Trabajo, 2020).

### **7.2.1 Tipos de jornadas**

En nuestro sistema laboral se distinguen, principalmente, tres clases de jornada de trabajo, a saber (Dirección del Trabajo, 2020):

- a. Jornada Ordinaria de Trabajo, aquella que se aplica a la generalidad de los casos y siempre que no proceda la aplicación de una jornada especial.
- b. Extraordinaria de Trabajo, aquella que excede la jornada diaria.
- c. Jornada Parcial de Trabajo, aquella que no supera los dos tercios de la Jornada Ordinaria.

#### **7.2.1.1 Jornada ordinaria**

Puede definirse como el tiempo referido a horas diarias o semanales de trabajo que, de acuerdo a lo convenido en el contrato, debe el trabajador prestar efectivamente sus servicios al empleador. La Jornada Ordinaria, constituye el sistema de jornada que se aplica

en la generalidad de los supuestos de la relación individual de trabajo y, por tanto, siempre que no proceda una jornada especial o una jornada bisemanal o una jornada excepcional. (Dirección del Trabajo, 2020).

Según la Ley N° 19.759, los atributos que caracterizan la jornada ordinaria de trabajo actual a partir del 1 de enero de 2005 son (Dirección del Trabajo, 2020):

- a. Una jornada máxima legal de 45 horas semanales, esta no puede distribuirse en más de 6 días, ni en menos de 5 días. Por regla general las empresas no pueden distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el domingo o festivo, salvo fuerza mayor.
- b. En ningún caso la jornada ordinaria podrá extenderse a más de 10 horas diarias, salvo en el caso de los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descanso autorizada por el Director del Trabajo.
- c. La jornada de trabajo se dividirá en 2 partes, dejando a lo menos 30 minutos de colación, esta no se considera parte de la jornada de trabajo.

#### **7.2.1.2 Jornada extraordinaria**

La jornada extraordinaria de trabajo está constituida por aquel tiempo de labor que excede o supera a la jornada ordinaria de trabajo, de esta forma, el artículo 30 del Código del Trabajo, la define en los siguientes términos: “Se entiende como jornada extraordinaria a aquellas horas que superan el máximo legal o de la pactada en el contrato, si fuere menor y se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria” (Dirección del Trabajo, 2020).

El legislador, con el objeto de resguardar la salud y vida familiar del trabajador, restringió la posibilidad de pactarse horas extraordinarias, de manera que ello sea lo más ocasional posible, pudiendo pactarse sólo por necesidades o situaciones temporales de la empresa. La Dirección del Trabajo se ha encargado de establecer que se debe entender por necesidades o situaciones temporales de la empresa: “todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la respectiva empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado”. Por tanto, se prohíbe en forma expresa el trabajar horas extraordinarias permanentemente y se establece como límite máximo de dos horas extraordinarias diarias (Dirección del Trabajo, 2020).

### **7.2.1.3 Jornada parcial**

Jornada Parcial de Trabajo se entiende aquella que no exceda de  $2/3$  de la Jornada Ordinaria, lo que equivalieran a un máximo de 30 horas considerando el máximo legal de 45 horas semanal (Dirección del Trabajo, 2020).

Actualmente, la jornada parcial se encuentra regulada en los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo y tiene las siguientes particularidades (Dirección del Trabajo, 2020):

- a. Se permite el pacto de horas extraordinarias (en caso de existir una necesidad o situación temporal)
- b. La jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para colación

Para los efectos de la gratificación que se establece en el artículo 50 del Código del Trabajo que el límite máximo debe ser de 4,75 ingresos mínimos y este puede reducirse conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato de tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo (Dirección del Trabajo, 2020).

### **7.3 Reducción de la jornada laboral en Chile, de 48 a 45 horas semanales**

Tras la presentación del proyecto que dice reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, surge la necesidad de investigar que podría suceder si esto llegara a aprobarse, la reducción de las horas de trabajo no es un tema nuevo en nuestro país, ya que esto ha ocurrido con anterioridad por lo que podemos recabar antecedentes de aquello.

Durante el gobierno de Ricardo Lagos, el día 5 de octubre de 2001 se promulgo la Ley N° 19.759 que reduce la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales, siendo efectiva a contar desde el día 1 de enero del año 2005. Por lo tanto, aquellas empresas en que se hayan pactado jornadas superiores a 45 horas semanales, ya sea en contratos individuales, en instrumentos colectivos de trabajo y en los reglamentos internos, cuando corresponda, deberán ajustar su jornada semanal de trabajo a la nueva normativa (Lynda, 2006).

Entre los argumentos para disminuir la jornada de trabajo se destaca que Chile necesitaba de una modernización de la legislación laboral de tal manera que responda a los nuevos desafíos y que avanzara hacia la tendencia mundial, la cual busca que los trabajadores dispongan de mayor tiempo para esparcimiento y otras actividades personales, y terminar con sistemas tan absorbentes en los que se trabaja tantas horas. Además, tal disminución tiene otra razón práctica pro empleo, ya que una forma de enfrentar el problema de la cesantía es disminuyendo la jornada de trabajo. Muchas empresas, si están obligadas a tener jornadas más reducidas, pueden trabajar, por ejemplo, en dos turnos, lo que sería muy beneficioso para

ellas, puesto que podrían obtener un mayor rendimiento con sus instalaciones y equipos y, al mismo tiempo, se permitiría que laboren más personas (Lynda, 2006).

A manera de mitigar el impacto que podría traer la reducción de la jornada en los costos de mano de obra y por ende en las remuneraciones de los trabajadores, se decide que la reducción de haga de forma progresiva, otorgando cuatro años a las empresas y los trabajadores para que puedan adaptarse a este nuevo escenario, permitiendo así que las empresas reorganicen sus procesos, capaciten a sus trabajadores y concordaren las formas de reducción de la jornada, de modo que, por la vía de los aumentos de productividad, la empresa no viera incrementados sus costos y los trabajadores afectado su nivel de ingresos (Lynda, 2006).

Con respecto a las remuneraciones de los trabajadores, estas no pueden verse afectadas con ocasión o a causa de la disminución de la jornada laboral, independientemente del sistema de remuneración existente en cada empresa, salvo en aquellas remuneraciones variables que deberán ajustarse para que el trabajador mantenga el monto de sus remuneraciones percibidas con anterioridad a la entrada en vigencia de la disposición legal (Lynda, 2006).

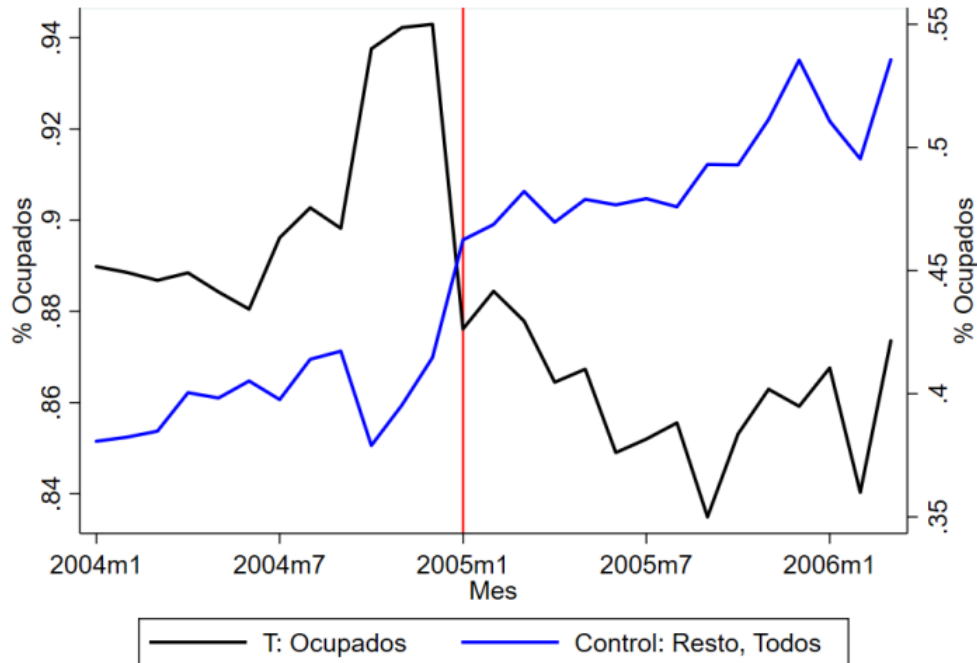
### **7.3.1 Impacto de la reducción de la jornada laboral legal de 48 a 45 horas en Chile**

#### **7.3.1.1 Informe de la Comisión Nacional de Productividad (CNP)**

Para estimar los posibles efectos de reducir legalmente la jornada de trabajo de 45 a 40 horas semanales, la Comisión Nacional de Productividad (CNP) hizo un análisis econométrico del impacto de la reducción de la jornada laboral legal de 48 a 45 horas en Chile, anunciada en 2001 e implementada en 2005.

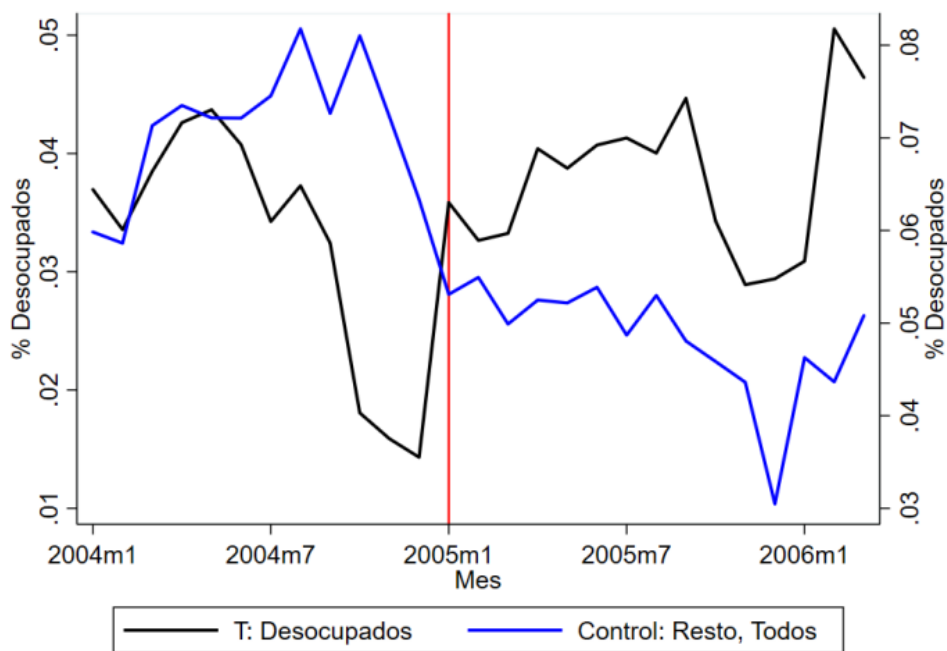
El estudio que se realizó fue uno de carácter micro y macro económico, con el fin de estimar de la mejor forma posible el impacto de la reforma del 2005. A manera general, se encontraron efectos diferenciados según la jornada laboral de la persona bajo análisis. Así, aquellos que trabajaban más de 45 horas a la semana tuvieron un impacto negativo en el empleo y los salarios, mientras que quienes trabajaban menos de 45 horas tuvieron un impacto positivo sobre el empleo (Corvalán, Pacheco & Ulloa, 2020).

Según estimaciones del CNP, los trabajadores afectados directamente por la reforma, es decir, quienes trabajaban 46 o más horas semanales efectivas en el sector privado, reducen su probabilidad de estar empleados tanto en la etapa previa de implementación de la reforma, como luego de entrada en vigor, esto se puede observar en el Gráfico 7, donde el impacto estimado es de 4.5 puntos porcentuales para el agregado y entre los grupos más afectados se encuentran los menores de 30 años, las mujeres y personas con educación media. Trabajadores que no son directamente afectados (trabajan menos de 46 horas, en el sector público o por cuenta propia), ven aumentada su probabilidad de empleo con la reforma, aumentando su tasa de empleo de 40% a 48%. En definitiva, se concluye que la reforma de 2005 generó una pérdida relativa de empleos significativa en un grupo de alta tasa de empleo previo a la reforma; y una ganancia relativa en sectores con menor tasa de empleo previo a la reforma (Corvalán et al., 2020).



**Gráfico 7:** Evolución del empleo (*Fuente: Corvalán et al. (2020)*)

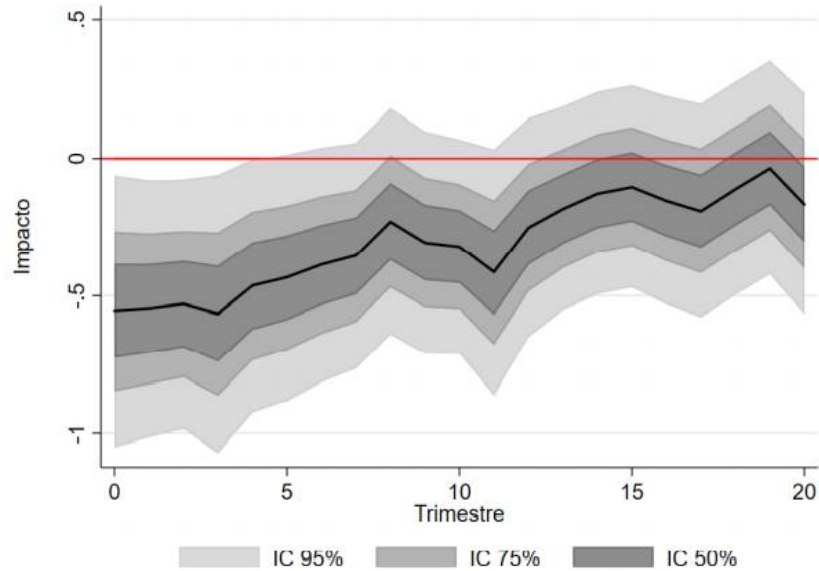
Otra consecuencia de la reducción fue la modificación de la composición de ocupados en Chile, produciéndose una sustitución de trabajadores de jornada laboral completa por otros que estaban fuera de este grupo. Como se puede observar en el Gráfico 8, el grupo afectado aumentó la desocupación, principalmente en hombres entre 31 y 49 años, es decir, la probabilidad de desempleo para este grupo aumentó aproximadamente un 2%, subiendo de un 3% a 4.8% después de implementada la reforma, mientras que los demás lo redujeron. Nuevamente se aprecia que el grupo de mejores prospectos laborales antes de la reforma aumenta su desempleo, mientras que el grupo con peores perspectivas muestra la trayectoria opuesta (Corvalán et al., 2020).



**Gráfico 8:** Evolución de desempleo (*Fuente: Corvalán et al. (2020)*)

Por otra parte, la inactividad (es decir, a no participar del mercado laboral una vez perdido el empleo) del grupo afectado aumento especialmente en mujeres, menores de 30 años y personas con enseñanza media (Corvalán et al., 2020).

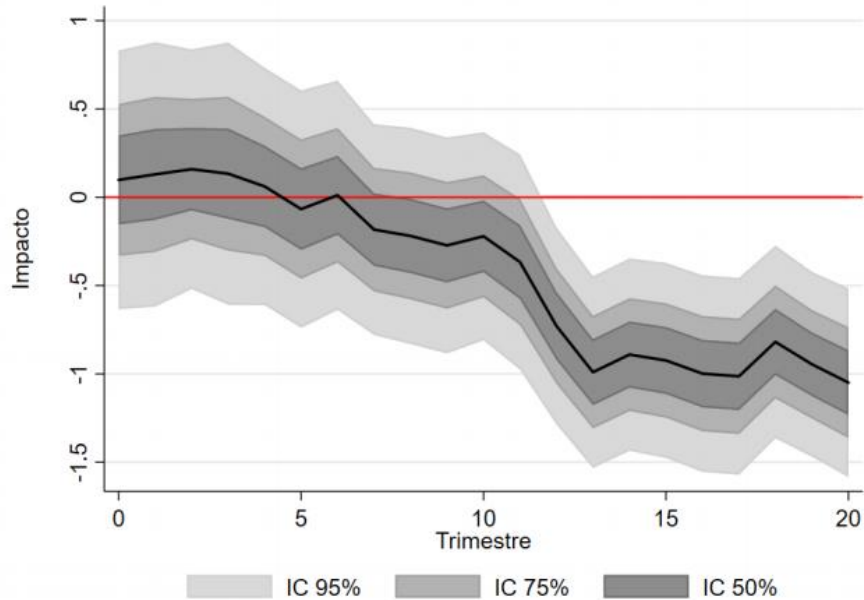
Se encontró que, los grupos afectados directamente por la reducción (trabajadores con jornadas de 46 o más horas) tuvieron un impacto negativo sobre el salario real, implicando una caída entre el 1 y 2% de su salario, como se muestra en el Gráfico 9, teniendo mayor énfasis en jóvenes entre 18 y 30 años con caídas entre 8,3 y 11%, los trabajadores con educación básica y media con caídas entre 3,6 y 6%, y los hombres con caídas de 3 y 3.6% (Corvalán et al., 2020).



**Gráfico 9:** Respuesta del salario mensual a un cambio en horas promedio semanales  
*(Fuente: Corvalán et al. (2020))*

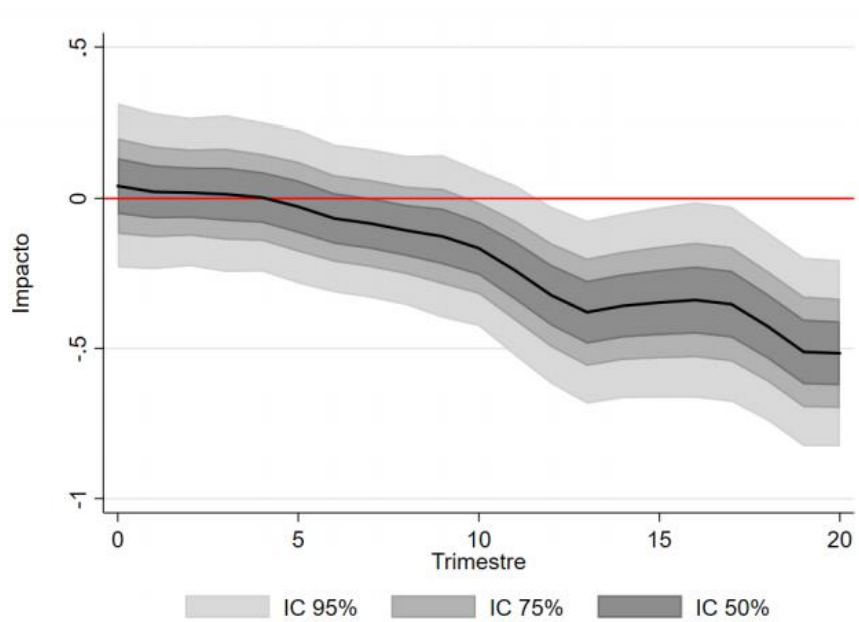
En resumen, a raíz de la reforma los salarios mensuales se vieron reducidos, especialmente en jóvenes y personas de enseñanza media, pero no se encontró evidencia de un impacto significativo en el nivel de empleo por cuenta propia. En definitiva, los resultados del análisis sugieren que la reforma afectó negativamente al grupo que buscaba beneficiar, aumentando el desempleo, la inactividad y cayendo los salarios (Corvalán et al., 2020).

Por otro lado, los resultados de la investigación macroeconómica arrojan un impacto negativo en el PIB y la productividad. En los cinco años posteriores a la reforma, se estima una caída del crecimiento promedio anual del PIB de un 1% (entre 0.5 y 1.5%) (Gráfico 10).



**Gráfico 10:** Respuesta del PIB a un cambio en Horas Promedio Semanales (*Fuente: Corvalán et al. (2020)*)

El impacto sobre la productividad también resultó ser negativo, significando una reducción del crecimiento promedio en la productividad entre 0.1 y 0.4% (Gráfico 11), posiblemente asociado al cambio en la composición del empleo que generó la reforma, sustituyendo personas con alta empleabilidad por otras con menor empleabilidad, siendo de esperar que este cambio reduzca la productividad y por ende explique la caída del PIB (Corvalán et al., 2020).



**Gráfico 11:** Respuesta de la Productividad a un cambio en Horas Promedio Semanales (*Fuente: Corvalán et al. (2020)*)

## 7.4 Proyectos de ley que buscan reducir la jornada laboral en Chile

### 7.4.1 Proyecto de ley que reduce la jornada laboral a 40 horas

El 8 de marzo del 2017, se presentó un nuevo proyecto de ley impulsado por la diputada Camila Vallejos (PC) que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores del país reduciendo la duración de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales. De esta manera, si la jornada del empleado se distribuye en cinco días, se trabajarán seis horas diarias, o bien, si la jornada se distribuye en seis días, se trabajarán solo seis horas con cuarenta minutos diarias (El Dinamo, 2017).

“Las personas merecen gozar del fruto de su trabajo. Merecen estar con sus hijos, con sus amigos. No es justo que pasen la mayor parte del tiempo trabajando, sobre todo si eso no significa mayor productividad”, explicó la diputada Vallejos (El Dinamo, 2017).

Este proyecto tiene como objetivo generar un aumento en el bienestar de los trabajadores, reduciendo las horas trabajadas, sin que ello implique la disminución de sus remuneraciones, e incluye además un sistema gradual de aplicación, particularmente atendiendo la realidad de las pequeñas empresas (El Dinamo, 2017).

Tras la aplicación del proyecto, la jornada máxima legal también se verá modificada, esta se reducirá de 10 a 8 horas diarias. De esta manera, no se podrá mal aprovechar el uso de las horas extraordinarias (El Dinamo, 2017).

Otro factor importante a destacar de la propuesta es que se incluirá el horario de colación en la jornada laboral. Por lo que realmente se estará “trabajando” menos de 40 horas a la semana. Por ejemplo, si la jornada se distribuye en cinco días a la semana, se trabajarán cinco horas diarias (jornada laboral efectiva de 25 horas) si la colación es de una hora, o bien, se trabajarán cinco horas y media si la colación es de media hora (jornada laboral efectiva de 27,5 horas) (El Dinamo, 2017).

En cuanto a las remuneraciones, la aplicación de esta ley bajo ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones actuales de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados (El Dinamo, 2017).

De ser aprobado el proyecto de ley, “esta ley entrará en vigencia transcurridos doce meses desde la fecha de su publicación” (Senado, 2019).

Por último, con respecto a la aplicación gradual para pequeñas empresas, empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no excedan las 75.000 unidades de fomento en el año calendario en que se publique esta ley estarán facultadas para reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual. Para tal

efecto, podrán disminuir la jornada una hora por año, comenzando con cuarenta y cuatro horas semanales al inicio de la vigencia de la ley, hasta alcanzar cuarenta horas semanales al inicio del quinto año (Senado, 2019).

Para formular esta iniciativa se tomó en consideración el ejemplo de países europeos de los cuales se destacaron principalmente a Holanda y Suecia, estos tienen el segundo y noveno lugar respectivamente con menor cantidad de horas trabajadas, donde la fuerza laboral trabaja 10 horas menos a la semana y tienen una productividad mayor que nuestro país. En el caso de Holanda, la productividad es de US\$ 93,8 por hora trabajada, en Suecia es de US\$ 85,3 mientras que Chile se encuentra por debajo del promedio con US\$ 46,7 de productividad por cada hora trabajada (Randstand, s.f.), datos correspondientes al contexto en el cual se presentó el proyecto. Sin embargo, los datos presentados en el documento donde se explica el proyecto eran incongruentes puesto que, según el documento, la jornada laboral de Holanda era de 29 horas a la semana, pero en la práctica la legislación holandesa no establece un límite máximo para la jornada laboral, esto quiere decir que no hay un tope establecido a las horas de trabajo, sino que la ley permite que empleador y trabajador pacten la jornada de trabajo y no 29 como se da a entender en el proyecto de ley de 40 horas (El Dinamo, 2019).

#### **7.4.2 Contrapropuesta del Gobierno: Proyecto de ley que reduce la jornada laboral a 41 horas**

Tras la presentación del proyecto de ley, el gobierno realizó una contrapropuesta, donde propuso rebajar la jornada laboral de manera gradual hasta llegar a una jornada promedio semanal de 41 horas y 180 horas mensuales, con flexibilidad y obligatoriedad a las empresas. Los empleadores y trabajadores podrían negociar la carga laboral y distribuirla de

diferentes maneras, de esta forma “adaptarse a la realidad de cada trabajador y a la realidad de los ciclos productivos de las empresas”, según el propio secretario de Estado Gonzalo Blumel (T13, 2019).

El trabajador podría tener tres días de descanso en la semana, a cambio de trabajar más horas diarias, con un tope semanal de 45 horas, por lo que las horas máximas diarias subirían de diez a doce. En el caso de las 180 horas mensuales, se mantenían las doce horas diarias de trabajo como máximo y un tope de seis días a la semana (T13, 2019).

Con respecto al proyecto de las 40 horas el ministro del trabajo (Nicolás Monckeberg) indico lo siguiente: “El proyecto que se tramita en la cámara de diputados, rebaja la jornada, pero mantiene todas las rigideces actuales”, refiriéndose a la inexistencia de gradualidad en el proceso de implementación en la iniciativa presentada por la diputada Camila Vallejos, generando que medianas y pequeñas empresas sean las más afectadas. Monckeberg prosiguió “No está en discusión la rebaja de jornada, lo que sí está en discusión es que esa rebaja de jornada laboral se haga bien, se haga en forma responsable y no para destruir el empleo. Por ende, hemos promovido una rebaja responsable e inteligente”, entendiéndose que la contrapropuesta también reduce la jornada laboral, pero esta a diferencia de la otra se acompaña de una flexibilidad laboral entregando mayor libertad al trabajador al momento de pactar la jornada con su empleador, y por ende también una mayor calidad de vida (T13, 2019).

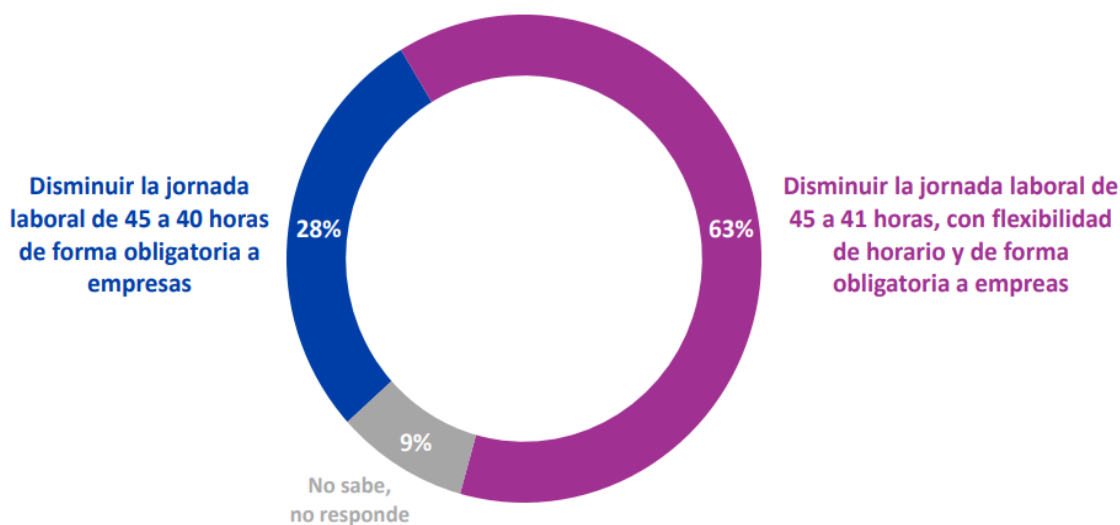
Estos proyectos/iniciativas implicaron que se generara un gran debate en los medios y en el ámbito político sobre las posibles consecuencias que podrían traer en el corto, mediano y largo plazo en los costos laborales, el empleo y la producción. Por lo que el debate está dividido en tres bandos, los que están a favor de la propuesta de las diputadas, los que

están a favor de la propuesta del gobierno y los que desean dejar la jornada laboral tal y como está (Perticará & Tejada, 2019).

### 7.4.3 Opinión pública con respecto a los proyectos presentados (encuesta CADEM)

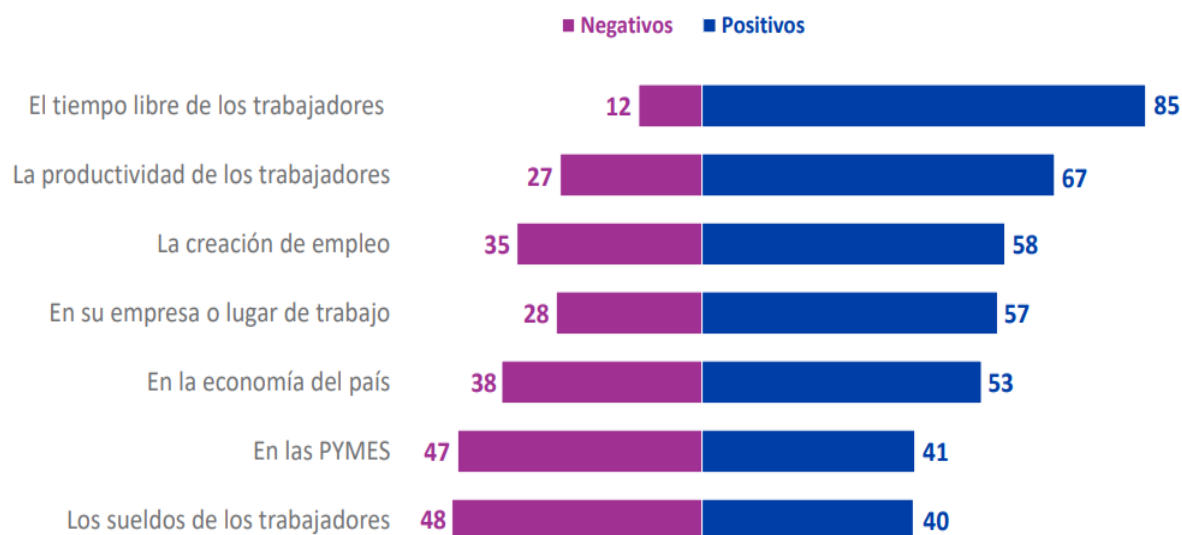
Según una recopilación de las encuestas realizadas por Cadem (2019), los resultados indican que un 66% de los encuestados mantienen el apoyo al proyecto de reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, aunque ha perdido 8 puntos desde que inicio el debate.

Al contrastar el proyecto de la Diputada Vallejo con el nuevo proyecto del gobierno, el 28% prefiere la disminución de la jornada laboral de 45 a 40 horas de forma obligatoria a las empresas mientras que el 63% opta por disminuir la jornada laboral de 45 a 41 horas, con flexibilidad y obligatoriedad a las empresas como se puede observar en Gráfico 12. (Cadem, 2019).



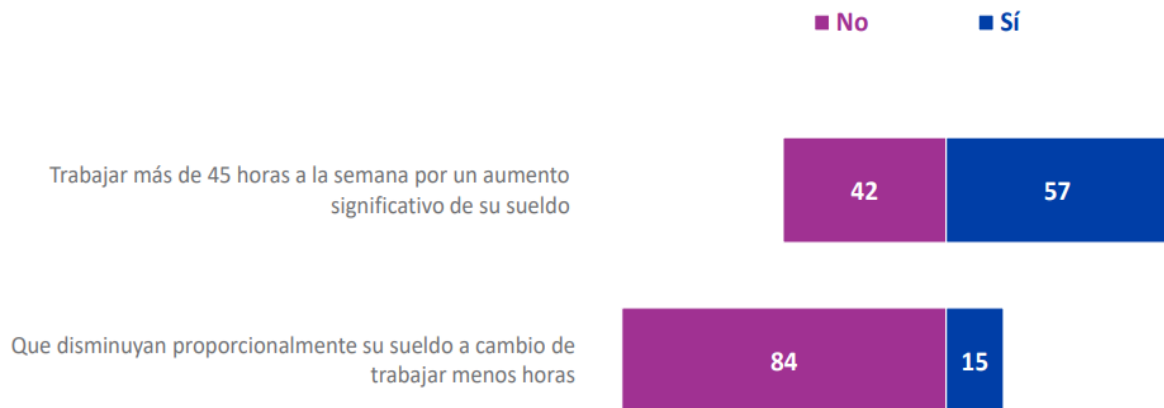
**Gráfico 12:** Preferencia proyectos disminución de jornada laboral (*Fuente: Cadem, 2019*)

Según los efectos que podría traer la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales, el 85% (-1 pto) cree que el proyecto tendría un efecto positivo en el tiempo libre de los trabajadores, el 67% (-5 pts) cree que tendría un efecto positivo en la productividad de los trabajadores y un 58% (-11 pts) cree que la iniciativa tendrá efectos positivos en la creación de empleos. Así mismo, un 47% cree que el proyecto tendrá efectos negativos en las PYMES y un 48% (+5 pts) cree que tendrá efectos negativos sobre los sueldos de los trabajadores (Gráfico 13) (Cadem, 2019).



**Gráfico 13:** Efectos de reducir la jornada laboral (*Fuente: Cadem, 2019*)

Por otro lado, el 57% declara que estaría dispuesto a trabajar más de 45 horas a la semana por un aumento significativo de su sueldo (Gráfico 14), mientras que el 84% aseguró que no estaría dispuesto a disminuir su sueldo proporcionalmente a cambio de trabajar menos horas (Cadem, 2019).



**Gráfico 14:** Jornada vs Sueldo (*Fuente: Cadem, 2019*)

Con respecto a la flexibilidad laboral, el 78% de los encuestados dice estar de acuerdo con ella. Además, el 66% (+5 pts) cree que una mayor flexibilidad laboral beneficiaría a trabajadores y empresas, 72% (-4 pt s) estaría dispuesto a trabajar desde casa, 61% (+1 pts) estaría dispuesto a trabajar tres horas más de lunes a jueves para tener los viernes libres, 61% (+5 pts) estaría dispuesto a entrar al trabajo a las 7:30 horas para poder irse a las 17:30 horas, 57% (-1 pts) estaría dispuesto a cambiar el pago de las horas extras por vacaciones y 49% estaría dispuesto a disminuir el tiempo de almuerzo o colación para salir más temprano (Cadem, 2019).

## 7.5 Mercado laboral en Chile en tiempos de pandemia

Las últimas cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), proporcionan un marco de análisis preliminar para indagar en los movimientos que se generaron en el mercado laboral durante el año 2020 y la situación actual en la que se encuentra el país.

Desde octubre de 2019, la economía chilena ha sufrido dos shocks superpuestos: la crisis social y la crisis sanitaria local e internacional. La crisis del Covid-19 desatada a finales de 2019 y ha tenido un impacto sin precedentes en 2020, además instalándose en Chile en un contexto de movilizaciones sociales que, aunque parecen haber quedado en pausa, mantiene su vigencia en el cronograma trazado para el plebiscito en torno a una nueva constitución (Banco Central de Chile, 2020).

Tras el estallido social acontecido en octubre de 2019, Chile ha tenido que enfrentar la mayor crisis social en las últimas tres décadas, las manifestaciones pacíficas y violentas que se generaron a lo largo de todo el país causó que el gobierno tomara cartas en el asunto, declarando estado de emergencia, lo que significó un despliegue de militares y orden de toque de queda (Heiss, 2020). Estos hechos dejaron desastrosas consecuencias en el ámbito económico, social y laboral, debido que la paralización del comercio y servicio, principalmente en las industrias que se dedican a la entretención, gastronomía y turismo, ha supuesto un golpe económico inesperado para aquellas pequeñas y medianas empresas que no tienen una gran suma de dinero para financiarse en momentos de crisis, conllevando a la pérdida de empleo (BBC, 2019).

Agregándose a lo acontecido con anterioridad, la declaración de pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en marzo y unas tasas de mortalidad elevadas condujeron a la adopción de medidas de distanciamiento social, cierre de fronteras y posterior hibernación de la economía, que posteriormente se fue flexibilizando con el paso del tiempo. El día 18 de marzo, se decretó estado de excepción constitucional de catástrofe en todo el territorio nacional, permitiendo dictar una serie de medidas entre las cuales se encuentran la restricción de la libre circulación (cuarentena territorial, de aislamiento y preventiva),

limitación de la actividad empresarial, cierre de fronteras, suspensión de clases, toque de queda, aduanas sanitarias, cordones sanitarios y asunción de las recomendaciones sanitarias (Gobierno de Chile, 2021).

La combinación de estos dos hitos ha involucrado un desafío vital para el país, por la amenaza que representa para la supervivencia de muchas empresas y el potencial costo social, dado su efecto sobre el mercado del trabajo (Banco Central de Chile, 2020).

El impacto sobre la economía y el mercado de trabajo se vio parcialmente mitigado mediante la adopción de un conjunto de medidas en el ámbito económico, social y laboral para ayudar a las familias más vulnerables, proteger los empleos y ayudar a las Pymes. Entre las cuales cabe mencionar el ingreso familiar de emergencia, Ley de protección del empleo, bono Covid-19, subsidio ingreso mínimo garantizado, renegociación de deudas, entre otras medidas (Gobierno de Chile, 2021).

El confinamiento afectó negativamente la oferta laboral, impidiendo que el trabajo se desarrollara en forma normal y, por ende, también la fuerza de trabajo. En este sentido, el análisis de las estadísticas laborales durante el periodo 2020 nos permite detectar el impacto y consecuencias ocasionadas por el COVID 19 sobre el empleo, ventas y actividad empresarial, poniendo especial énfasis sobre los efectos en las PYMEs y en los sectores más afectados por las restricciones sanitarias.

Ante la crisis económica desatada por el estallido social y seguida por la propagación de la COVID-19, es posible observar la profundidad y repercusiones en la actividad económica y mercado laboral en los primeros meses de 2020.

Según el Informe de la Comisión Nacional de Productividad, la productividad agregada total para el año 2020 tuvo una variación entre -0,7% y 1,3. Dicha variación en las cifras podría deberse a ser en base al empleo asalariado o al desempleo (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

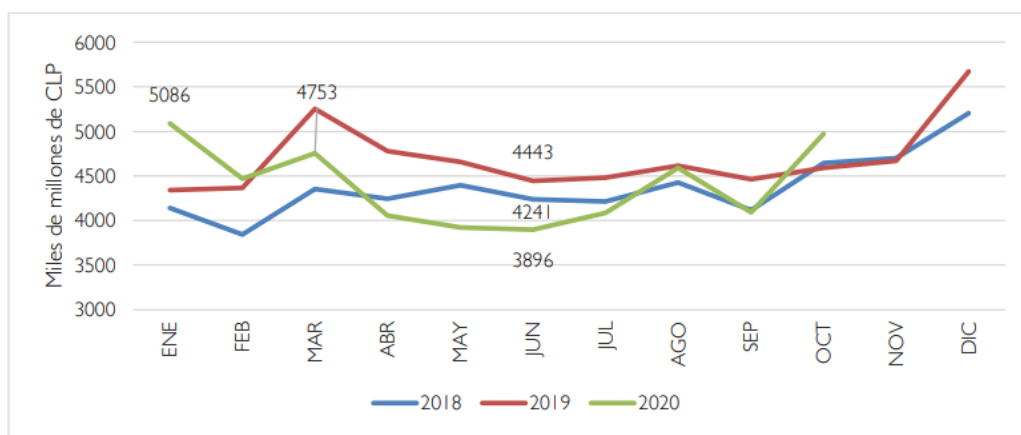
La Tabla 6 muestra la descomposición del crecimiento de la PTF durante 2020 considerando la variación del PIB, del capital y del trabajo. Respecto del PIB, se observa el fuerte impacto de la pandemia (y de otros shocks negativos que estaban afectando la economía) sobre la actividad. En efecto, el PIB caería en torno a 6% para la economía (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

También se observa una importante contracción del empleo, en torno al -13%, y una caída en las horas trabajadas. Por otro lado, respecto del stock de capital, la metodología utilizada recoge con dificultad su uso durante esta crisis. El motivo es que el ajuste al capital se basa en la razón entre asalariados y fuerza de trabajo. Sin embargo, producto (principalmente) de las restricciones sanitarias, la cifra de fuerza de trabajo oficial cayó fuertemente elevando de manera artificial el uso del capital (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

VARIABLES	Economía Agregada	Sin Minería
PTF	-0,7%	-0,1%
PIB	-6,0%	-6,0%
Empleo	-13,3%	-12,6%
Trabajadores	-12,7%	-12,7%
Horas Trabajadas	-0,7%	-0,1%
Ajuste Capital Humano	0,1%	0,2%
Capital	3,8%	3,3%
Stock Neto	2,9%	2,1%
Ajuste Asalariados	0,9%	1,2%

**Tabla 6:** Descomposición del crecimiento de la PTF en 2020 (Fuente: Comisión Nacional de Productividad, 2021)

En el Gráfico 15 se puede apreciar una caída en las ventas durante los primeros 7 meses de 2020 de alrededor de 18% respecto del mismo período del año anterior. Esta diferencia, si bien es perceptible en enero, febrero, y marzo se vuelve más notoria a partir del mes de abril, coincidentemente con el inicio de las medidas sanitarias que impusieron restricciones a la movilidad y, por ende, al normal funcionamiento de la economía. Cabe destacar que las ventas de las PYMEs cayeron en un 25%, mientras que en las grandes solo disminuyeron en un 16% (Comisión Nacional de Productividad, 2021).



**Gráfico 15:** Evolución de ventas agregadas (miles de millones de CLP) (*Fuente: Comisión Nacional de Productividad, 2021*)

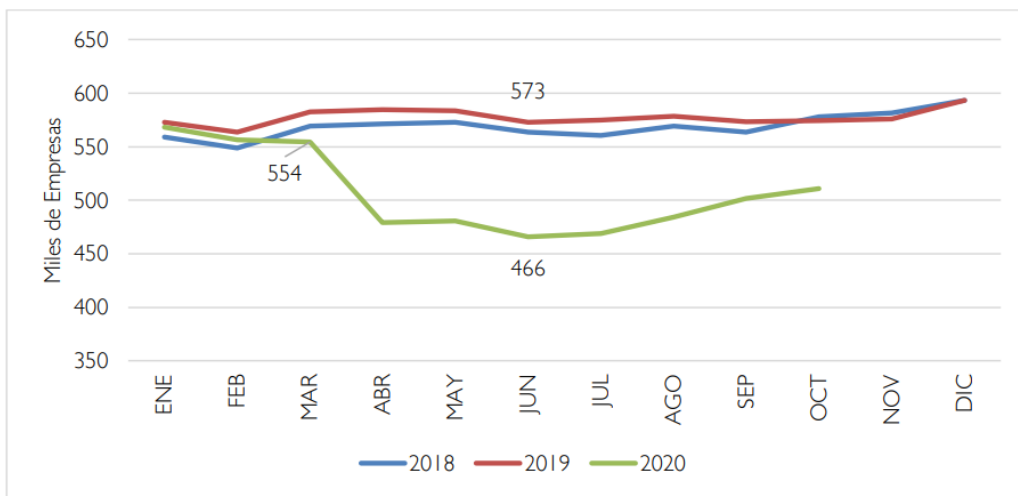
La segunda dimensión de análisis es la evolución de las ventas por rama de actividad económica. Considerando que las restricciones sanitarias limitan la actividad de rubros económicos considerados como no esenciales, es de esperar observar diferencias notorias. La Tabla 7 muestra que los sectores más perjudicados fueron aquellos más afectados por las restricciones sanitarias para operar, entre los cuales se encuentran: Artes y Entretenimiento, Hoteles y Restaurantes, y Construcción. Los tres sectores registran caídas de 69%, 46% y 39%, respectivamente. En contraste, sectores como la Minería, Información y Comunicaciones, Electricidad y Gas y Salud, son los que mantuvieron sus ventas

relativamente estables, con una caída máxima de 2% (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

Sector	Var. Oct-Ene	Var. Ene-Mar	Var. Mar-Jul
Agricultura	52%	20%	-27%
Minería	58%	7%	-2%
Industria	9%	4%	-14%
Electricidad y Gas	3%	-65%	-0.3%
Agua	7%	7%	-16%
Construcción	29%	11%	-39%
Comercio	23%	-4%	-11%
Transporte y Almacenamiento	17%	1%	-12%
Hoteles y Restaurantes	19%	-35%	-46%
Información y Comunicaciones	63%	-4%	-2%
Financiero y Seguros	18%	-5%	-12%
Inmobiliarias	55%	-18%	-25%
Serv. Profesionales	24%	6%	-28%
Adm. Y Apoyo	16%	7%	-8%
Adm. Pública	26%	-3%	-24%
Educación	19%	-7%	-14%
Salud	7%	-8%	-2%
Artes y Entretenimiento	42%	-47%	-69%
Otros Servicios	21%	7%	-29%

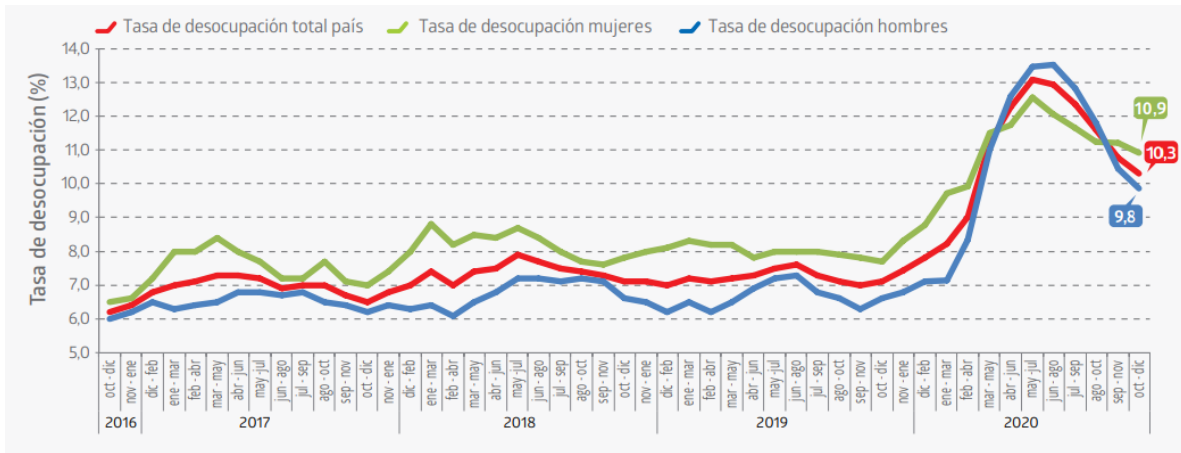
**Tabla 7:** Variación de ventas por sector económico (*Fuente: Comisión Nacional de Productividad, 2021*)

La evolución de las empresas activas se muestra en el Gráfico 16. En efecto, hacia fines de 2019 aparece un ligero descenso de empresas activas con respecto a 2018, posiblemente vinculados al estallido social de octubre 2019. Entre marzo y abril de 2020 se produce una disminución en la cantidad total de empresas activas equivalentes a 75 mil, siendo principalmente atribuible a las empresas de menor tamaño. Durante 2020 se paralizaron 15.000 empresas pequeñas, 1.000 empresas medianas y 70.000 microempresas, aproximadamente (Comisión Nacional de Productividad, 2021).



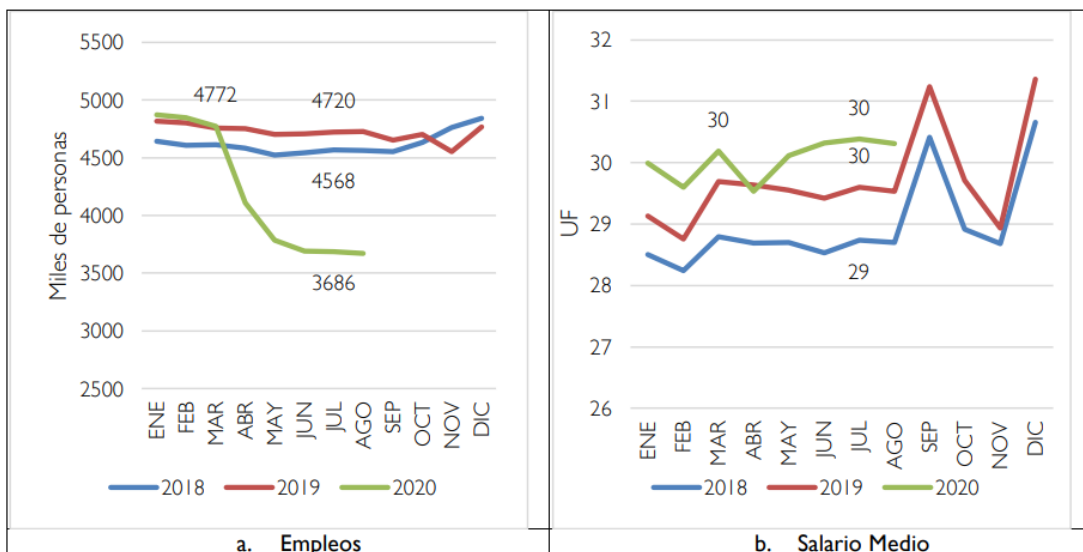
**Gráfico 16:** Evolución de empresas activas (miles) (*Fuente: Comisión Nacional de Productividad, 2021*)

El mercado laboral chileno ha experimentado los efectos de un menor crecimiento económico durante el pasado año, que comenzó a principios del último trimestre del 2019, mostrando su peor momento a mediados del año 2020, para luego mejorar pausadamente hacia finales de año. En efecto, la tasa de desocupación presentó un aumento, alcanzando un 10,3% incrementándose 3,2 puntos porcentuales en doce meses (Gráfico 17). Esto producto del aumento de la cantidad de personas que quedaron cesantes durante este periodo, presentando un incremento del 40,8%. Por otro lado, se observa una reactivación de la economía y mercado laboral desde mediados de año en adelante, disminuyendo la tasa de desocupación a medida que pasaba el tiempo y las restricciones sanitarias se hacían más flexibles (Instituto Nacional de Estadísticas, 2021).



**Gráfico 17:** Evolución tasa de desocupación (Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, 2021)

El Gráfico 18 resume la evolución de la cantidad de empleos sujetos a contratos de trabajo y los salarios medios. La evolución del empleo muestra una importante caída a partir de marzo en adelante, anualmente la estimación del total de ocupados descendió un 11,7%, significando la pérdida de 1,1 millones de empleos. Los salarios, por otro lado, muestran un alza real, posiblemente indicando que los empleos perdidos son, en mayor parte, de bajos salarios debido a empresas con restricciones de funcionamiento (Comisión Nacional de Productividad, 2021).



**Gráfico 18:** Evolución de empleo formal y salarios (*Fuente: Comisión Nacional de Productividad, 2021*)

Cabe agregar que la reducción de los ocupados durante el año que paso, fue incida por quienes trabajaron 46 y más horas (-32,4%) y jornada completa o 45 horas (-11,0%). Por su parte, quienes trabajaron 31-44 horas aumentaron (14,7%) (ver Tabla 8). Por lo que las personas que trabajan una mayor cantidad de horas a la semana resultaron ser los más afectados por la pandemia. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2021).

Tramos de horas	Ocupados		Variación 12 meses		
	nivel	%	en miles	%	incidencia (pp.) <sup>(*)</sup>
<b>Total</b>	8.026,22	100	-1.060,92	-11,7	-
<b>1-30 **</b>	1.566,86	19,5	-290,87	-15,7	-3,2
TPV ***	982,74	62,7	30,54	3,2	1,6
TPI ***	525,20	33,5	-380,34	-42,0	-20,5
NS/NR	58,92	3,8	58,92	N/A	N/A
<b>31-44</b>	1.769,22	22,0	227,35	14,7	2,5
<b>45</b>	3.345,06	41,7	-412,75	-11,0	-4,5
<b>46 y más</b>	1.304,12	16,2	-625,43	-32,4	-6,9
<b>Sin información</b>	40,95	0,5	40,79	26.248,6	0,4

(\*) La suma de las incidencias es igual a la variación porcentual y puede diferir en el total al sumar con mayor número de decimales.

(\*\*) Este tramo corresponde a los ocupados con jornada a tiempo parcial, según lo ha definido el Código del Trabajo en su artículo 40 bis.

(\*\*\*) Ocupados a tiempo parcial voluntario (TPV) e involuntario (TPI). Porcentaje de participación (%) e incidencia (pp.) respecto al total de ocupados a tiempo parcial.

(NS/NR) A contar de la submuestra de enero 2020, el cuestionario central de la ENE permite la alternativa No sabe/No responde.

(N/A) No aplica debido a que en el período de referencia del año previo no se registraron casos en esta categoría.

**Tabla 8:** Ocupados según tramos de horas habitualmente trabajadas trimestre de oct–dic 2020 (miles de personas y porcentajes) (*Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, 2021*)

Con respecto a la composición sectorial de la pérdida de empleo formal (ver Tabla 9), los sectores más afectados por el COVID son: construcción, hoteles y restaurantes y artes y entretenimiento, con una caída de al menos 20% del empleo desde marzo (inicio de la pandemia), junto con los sectores de agricultura y financiero y seguros (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

Sector	Marzo	Mayo	Var. %	Variación
Agricultura	408	331	-19%	77,3
Minería	72	69	-4%	3,2
Industria	454	414	-9%	39,7
Electricidad y Gas	18,4	19	2%	0,3
Agua	37	37	0%	0,0
Construcción	580	465	-20%	115,0
Comercio	817	738	-10%	79,0
Transporte y Almacenamiento	332	293	-12%	39,0
Hoteles y Restaurantes	261	195	-25%	66,1
Información y Comunicaciones	125	114	-9%	10,9
Financiero y Seguros	361	188	-48%	172,8
Inmobiliarias	41	36	-12%	4,9
Serv. Profesionales	232	209	-10%	23,0
Adm. y Apoyo	535	476	-11%	59,4
Adm. Pública	88	83	-6%	5,0
Educación	339	319	-6%	19,5
Salud	162	133	-18%	29,5
Artes y Entretenimiento	29	22	-23%	6,8
Otros Servicios	282	226	-20%	55,6

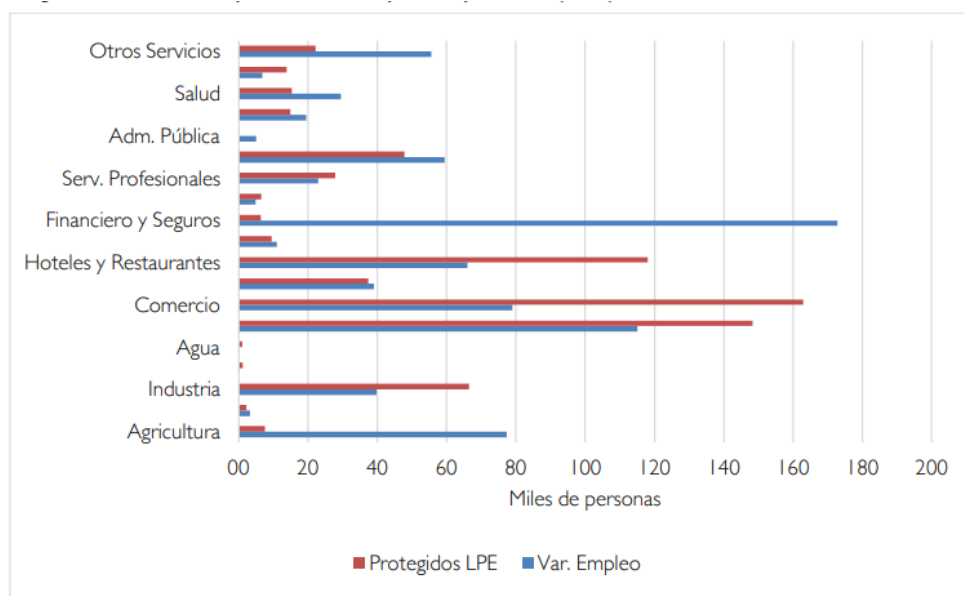
**Tabla 9:** Pérdida de empleos por sector (% y miles de puestos) (*Fuente: Comisión Nacional de Productividad, 2021*).

Con el fin de evitar la pérdida permanente de puestos de trabajo, el estado implementó la Ley de Protección del Empleo (LPE). La ley de protección al empleo busca proteger la fuente laboral de los trabajadores y trabajadoras mientras dure la emergencia sanitaria, permitiéndoles acceder a las prestaciones y complementos del Seguro de Cesantía, cuando se presenten las siguientes situaciones: se suspenda el contrato de trabajo por acto de autoridad (cuarentena); se acuerde un pacto de suspensión del contrato de trabajo; se acuerde un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

La LPE implica que las personas que perdieron sus empleos, en vez de ser despedidos con todo el costo que ello conlleva, queden suspendidos mientras la emergencia perdure y retornando posteriormente a sus puestos cuando pase la crisis. Por su parte, debido a la implementación de la Ley, los ocupados ausentes que representaron el 8% del total de

ocupados, crecieron en un 20,9%, equivalente a 111.452 personas (Instituto Nacional de Estadísticas, 2021).

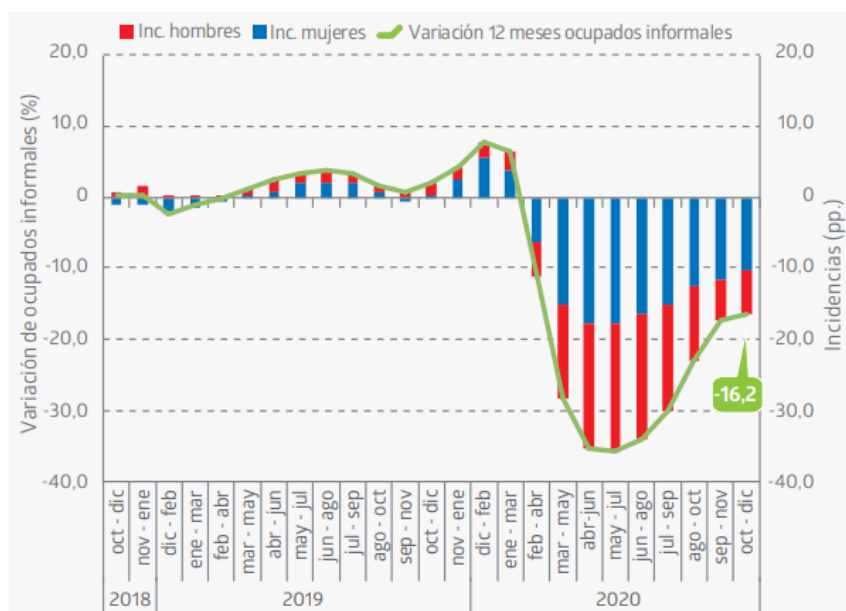
El Gráfico 19 muestra las variaciones del empleo por sector y la cobertura de la LPE. Si se compara la pérdida de empleos desde inicios del COVID (con base en el seguro de desempleo) con aquellos cubiertos con la LPE, se encuentra una alta tasa de cobertura, cercana al 88%. Particularmente alta es la cobertura en las 3 industrias más afectadas por las restricciones sanitarias (Comisión Nacional de Productividad, 2021).



**Gráfico 19:** Perdida de empleo vs cubiertos por LPE por sector (miles) (*Fuente: Comisión Nacional de Productividad, 2021*)

Pareciera que buena parte de la pérdida del empleo ha sido amortiguada por las ayudas como la LPE, a juzgar por su alta tasa de cobertura. Sin embargo, si se consideran las cifras oficiales de empleo, este análisis es incompleto, ya que buena parte de la pérdida de empleo no está en el empleo formal sino en el empleo informal, y no están cubiertos por el seguro de desempleo ni por la LPE (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

Además, la tasa de ocupación informal alcanzó 27,0%, disminuyendo en un 16,2% (ver el Gráfico 20), incididos mayoritariamente por las mujeres y por trabajadores por cuenta propia (Instituto Nacional de Estadísticas, 2021).



**Gráfico 20:** Variación a 12 meses de ocupados informales (Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, 2021)

Por otro lado, la dinámica del empleo también se vio afectada por la pandemia. Se determinó que la demanda de trabajo (medida a través de la cantidad de avisos y de vacantes) cayó sobre un 40% desde la llegada del COVID-19. Adicionalmente, cayó el porcentaje de empleos ofrecidos por jornada completa y se elevaron los requerimientos de experiencia y nivel educacional (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

Con respecto a los postulantes (oferentes de trabajo), las distintas medidas de búsqueda de trabajo cayeron significativamente durante el estallido social (octubre 2019) y nuevamente tras iniciarse la pandemia, a pesar del mayor desempleo. Esta caída fue especialmente intensa entre jóvenes, mayores de 55 años, mujeres, y trabajadores que buscan

cambiar de empleo. Las hipótesis detrás de este resultado incluyen: dificultades generadas por el riesgo de contraer COVID-19, medidas de confinamiento, movilidad reducida, necesidad de cuidar hijos, y reducidas expectativas de encontrar un empleo en un escenario de escasa demanda laboral y aumento de los requisitos (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

A raíz de lo anterior, según el estudio de Robert Half, el 94% de los gerentes de contratación permitirá a los empleados continuar laborando desde sus hogares con más frecuencia (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

### **7.5.1 Expectativas del mercado laboral para 2021**

En este contexto, la empresa de reclutamiento especializado Robert Half dio a conocer su Guía Salarial 2021, que se consolida como un indicador de la realidad laboral en nuestro país y muestra las tendencias de contratación y salarios. Según los resultados, se espera que para el próximo año haya alguna tendencia a la baja salarial, debido al aumento de la contracción en la demanda y a la mayor cantidad de profesionales dispuestos a flexibilizar su renta (El Economista América, 2020).

En el estudio se identificó que la amplia oferta de candidatos derivada de las crisis que ha enfrentado Chile ha provocado que, de manera transversal, los postulantes flexibilicen sus pretensiones de renta, algo que se espera que vaya variando de la mano de la reactivación económica del país. Cuando se comiencen a retomar proyectos pausados o se consoliden nuevos, se reavivará la contratación y a largo plazo se volverán a equilibrar los sueldos (El Economista América, 2020).

Otra de las tendencias que marcará el mercado laboral del próximo año será la gran demanda por diferentes tipos de habilidades o "core skills", como la colaboración remota, comunicación digital, agilidad y adaptabilidad, creatividad, capacidad para innovar, entre otras. De esta manera, los profesionales que estén buscando empleo deben considerar el desarrollo de estas habilidades para ser más competitivos en el mercado laboral (El Economista América, 2020).

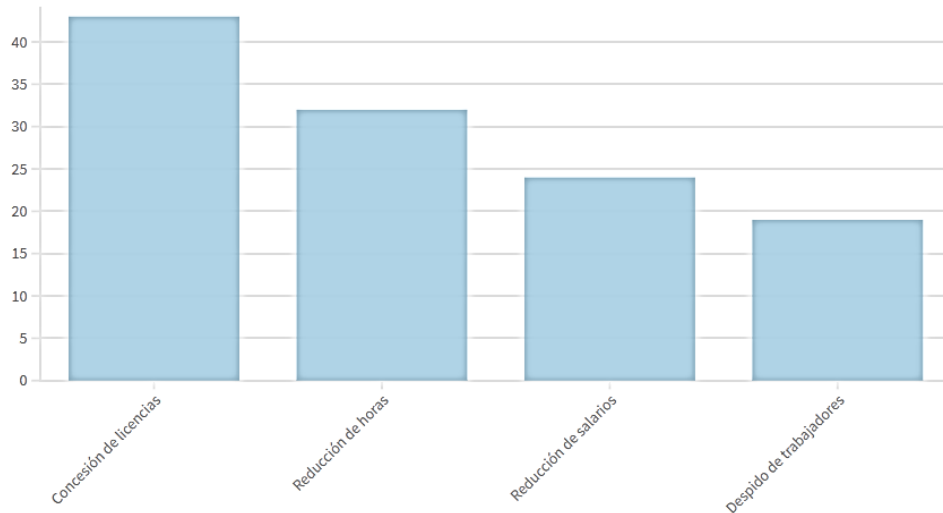
Uno de los pocos aspectos positivos del COVID-19 tiene que ver con los cambios que necesitaba el mundo del trabajo, como lo es la implementación del trabajo remoto. Para muchas empresas fue bastante fácil, pero para otras demandó más tiempo y esfuerzo la continuidad operacional. Asimismo, de cara a 2021 podremos ver como el teletrabajo se consolida en forma permanente en muchas organizaciones, mientras que otras se inclinarán por un modelo híbrido que permita medir los impactos de esta modalidad durante la normalidad de las operaciones (El Economista América, 2020).

### **7.5.2 Jornada laboral en tiempos de pandemia**

En términos de empleo, las medidas de protección y flexibilización provocadas por la pandemia han tendido a contrarrestar la caída del nivel de empleo, originando, sin embargo, una reducción del número de horas trabajadas.

Según encuestas realizadas por el Banco Mundial y sus asociados, la gran mayoría de las empresas optaron por tratar de retener al personal el mayor tiempo posible (ver Gráfico 21), con la esperanza de mantenerlos hasta que las medidas sanitarias se fueran flexibilizando según fuera mejorando la situación a nivel país. Sin embargo, los mismos datos advertían que durante la crisis las ventas de las empresas se han reducido a la mitad, siendo principalmente afectadas las microempresas y las medianas empresas de los países de ingreso

bajo, lo que las ha obligado a reducir salarios u horas de trabajo (Blake, P., & Wadhwa, D., 2020).



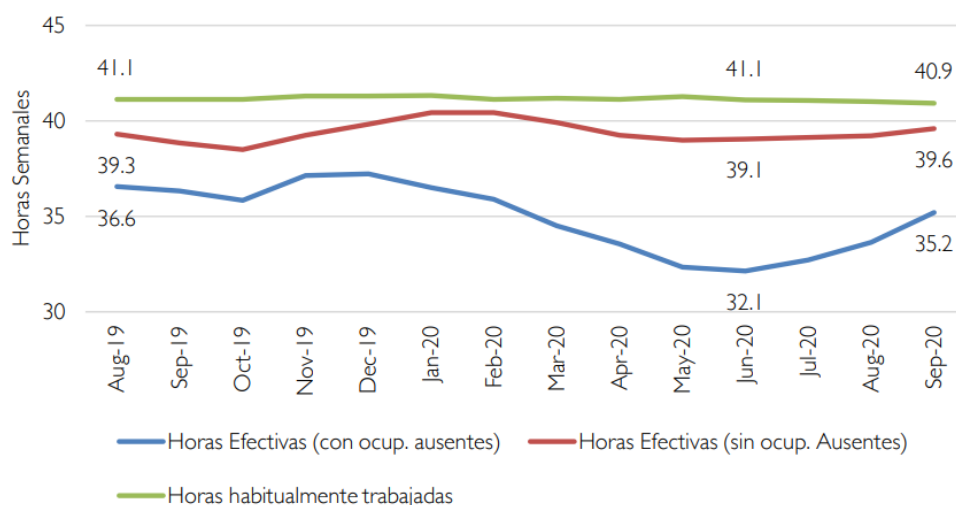
**Gráfico 21:** Decisiones de empresas tras impacto del COVID-19 (Fuente: Blake, P., & Wadhwa, D., 2020)

En tiempos normales, las mediciones de las horas habitualmente trabajadas no registran grandes discrepancias. Sin embargo, la suspensión total y parcial de trabajadores, el auge de jornadas diferenciadas y reducidas (por las limitaciones de funcionamiento) y el aumento importante del teletrabajo han generado discrepancias entre las distintas medidas de horas trabajadas (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

El Gráfico 22, muestra la evolución de las horas trabajadas, donde se consideran tres tipos:

- a. Horas habituales.
- b. Horas efectivas considerando trabajadores ausentes (suspensos o no trabajando al momento de la encuesta).
- c. Horas efectivas sin considerar trabajadores ausentes.

Como se puede observar, las horas habituales y efectivas sin ausentes muestran una evolución similar, pero por otro lado las horas efectivas con ausentes registran un esperable descenso desde el inicio de la pandemia en Chile, desendiendo hasta un 12,3% en el momento más crítico del país. De igual modo, el promedio de horas trabajadas decreció 0,7%, llegando a 36,9 horas y según sexo, el promedio de horas trabajadas para las mujeres fue de 33,5 y para los hombres de 39,1 horas (Comisión Nacional de Productividad, 2021) (Instituto Nacional de Estadísticas, 2021).



**Gráfico 22:** Horas efectivas y horas habitualmente trabajadas (*Fuente: Comisión Nacional de Productividad, 2021*)

En la Tabla 10 se puede apreciar el impacto de los distintos tipos de horas trabajadas sobre la productividad. Tanto la medida que considera horas habituales como la que considera horas efectivas sin ausentes muestran caídas en la productividad similares. Sin embargo, la medida que considera a los ausentes produce un aumento significativo de la productividad, lo cual está explicado porque el producto se estaría generado con un promedio de horas menor. Este resultado refleja dos miradas distintas a lo que se considera como

trabajo efectivo en la producción de bienes y servicios de la economía (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

Uso de horas trabajadas	PTF Total		PTF s/Minería	
	Ajuste Asalariados	Ajuste Desempleados	Ajuste Asalariados	Ajuste Desempleados
Cifras INE	-0,7%	1,3%	-0,1%	2,2%
Horas Ef, Con Ausentes	3,7%	5,7%	4,3%	6,6%
Horas Ef, Sin Ausente	-0,2%	1,8%	0,4%	2,7%

**Tabla 10:** Ajuste de la PTF por distintas medidas de horas trabajadas (*Fuente: Comisión Nacional de Productividad, 2021*)

## 8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La reducción de la jornada de trabajo ha sido una reivindicación constante de las condiciones laborales de los trabajadores, reivindicación que ha sido contemplada con un aire de escepticismo, aunque otras han sido aceptada e implementada como política laboral, obligando a cambiar las estructuras productivas para adaptarse a una nueva realidad. De esta manera, la propuesta de reducir la duración legal de la jornada laboral en Chile ha significado un intenso debate entre académicos, empresarios, dirigentes del mundo sindical, autoridades políticas, entre otros; con respecto incertidumbre de los efectos que podría traer la implementación de una reforma como tal.

Así mismo, el presente estudio permitió determinar los agentes que se verían involucrados y comprender de qué manera se verían afectados tras una posible reducción de la jornada laboral en Chile, tomando en cuenta teorías económicas, experiencias internacionales y nacionales, proyectos presentados y, por último, la situación actual del mercado laboral y economía de Chile.

Como se ha visto, las posibles teorías existentes pueden aportar luces en el debate de los impactos de una reducción legal de jornada laboral. A manera general, la distribución del tiempo de trabajo es un aspecto fundamental de las relaciones laborales y tienen importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores. Con la excepción de los salarios, el tiempo de trabajo es una de las condiciones que tiene un mayor impacto en la vida de los trabajadores, ya que la cantidad de horas trabajadas y la forma en que éstas se distribuyen no sólo afectan a la calidad del trabajo sino también pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores. Es por esta razón, que una reducción de la jornada laboral si repercutiría positivamente en la calidad de

vida de los trabajadores, debido que estos contarían con mayor tiempo libre, el cual podrán disponer para realizar las actividades que estimen convenientes, de esta manera permitiendo conciliar de mejor forma la vida laboral y personal. La salud física y psicológica, por otro lado, dependerá del tipo de trabajo que realice el personal, ya que en ocupaciones que no requieran que el trabajador esté disponible una cantidad fija de tiempo para conseguir un cierto nivel de producción se podría reducir la jornada a una más corta sin ningún problema si existe tiempo de ocio previo al cambio de política, a diferencia de las ocupaciones que para conseguir cierto nivel de producción requieren de un proceso continuo que es indispensable de la cantidad de horas, en este caso los trabajadores estarán más estresados lo que afectará su bienestar y salud mental, ya que las empresas para mantener su producción actual sin que sus beneficios se vean afectados, los trabajadores deben volverse más productivos, en otras palabras, el personal estará presionado a aumentar su carga laboral tratando de abordar la misma cantidad de trabajo en un menor tiempo.

Uno de los factores importantes y determinantes del efecto de una reducción de la jornada, es la productividad de los trabajadores posterior a la implementación de la política, si esta no aumenta en la misma cuantía que la reducción de las horas trabajadas, en estos casos se generará un aumento de los costos laborales, al encarecerse la mano de obra y no conseguir resultados en la productividad, lo que hace esperable es una caída en el sueldo para los nuevos trabajadores (también menores alzas para todos en el largo plazo). Además, para igualar el nivel de producción antes de la reforma la empresa deberá compensar las horas faltantes y para esto existen dos opciones, contratar a nuevos trabajadores o que los empleados actuales realicen horas extras, significando un costo laboral adicional en ambas opciones. Por otro lado, el efecto en el empleo es incierto, dependerá de la manera en que se

deseen cubrir las horas faltantes, si se determina que los empleados realicen horas extras, no se contribuirá a la creación de empleos a diferencia de si se elige contratar a nuevo personal (opción más costosa).

Las empresas a manera de amortiguar el costo adicional de alguna forma, es posible que intenten trasladar estos nuevos costes a los consumidores finales, generando inflación en los precios o disminuyan los gastos en otros factores, pudiendo afectar la calidad del producto y/o servicio.

Con respecto a las experiencias internacionales, corresponden a tres países de Europa (Francia, Alemania y Holanda) que se destacan por la baja duración de su jornada laboral y una alta productividad de sus trabajadores, siendo de los países más desarrollados a nivel mundial. De los casos investigados se destacan políticas y/o modelos utilizados que buscaron reducir algunos impactos esperados asociados al costo adicional que implica reducir la jornada laboral.

La primera medida a destacar es la importancia de la gradualidad de la implementación, ya que esto ayuda y permite a las empresas a que adapten sus procesos y reorganicen la distribución del tiempo de trabajo, disminuyendo el impacto asociado a una reforma de tales características. En este sentido los plazos de transición según el tamaño de las empresas también corresponden a una medida de gradualidad, debido que permite amortiguar aún más el efecto sobre las pequeñas y medianas empresas, contando con un mayor tiempo para adaptarse al nuevo escenario.

Otra medida utilizada es el apoyo financiero de parte del Gobierno a través de subsidios a las empresas, con el fin de incentivar la reducción de las horas de trabajo y reducir el efecto en el aumento de los costos laborales posterior a la reducción.

Por otro lado, también se observó la imposición de mantener y/o crear nuevos empleos para aquellas empresas que se adhirieran a la política de reducir su jornada laboral con el fin de recibir el apoyo financiero, de esta manera evitar que la política tenga efectos negativos para los trabajadores y para el empleo.

La compensación de los salarios casi integra fue otra medida implementada en los casos extranjeros, teniéndola en cuenta como una manera de incentivar a las empresas a mantener el nivel de empleados y a reducir la duración de la jornada a cambio de una mínima reducción de los salarios de los trabajadores. Como se observó en el desarrollo del estudio, en Chile las personas no estarían dispuestas a reducir su salario a cambio de salir más temprano del trabajo, es más, estarían dispuestas a trabajar más horas de lo habitual si es que pudieran para así aumentar su sueldo actual, por lo que en Chile implementar una política acompañada de una medida con tales características no sería apoyada por la ciudadanía.

La flexibilidad laboral es otro factor importante a mencionar, ya que al calcular las horas trabajadas en base a un cómputo mayor que semanal, permite negociar la carga laboral y distribuir las horas de trabajo de diferentes maneras, acomodándose a la realidad del trabajador y a la necesidad productiva de la empresa.

Otro aspecto fundamental es la preferencia cultural de la población, como se vio en el caso de Holanda los trabajadores priorizan trabajar a jornada parcial que completa, debido que este tipo de jornada les permite conciliar de mejor manera la actividad laboral con otros

aspectos de la vida social, por lo que con el paso del tiempo trabajar jornadas más cortas se volvió más relevante para sus habitantes, aceptando una reducción en sus salarios pero que al largo plazo hizo que estos se regularizaran y aumentaran, reduciendo la jornada laboral a nivel país de manera voluntaria y paulatina, con efectos positivos en su calidad de vida y producción. Es muy difícil que suceda algo similar en Chile, puesto que, con la información recolectada se sabe que los chilenos priorizan el nivel de sus salarios por sobre las horas de trabajo, aun teniendo en cuenta que si redujeran sus horas mejoraría su calidad de vida.

Con respecto a los proyectos existentes, podemos destacar que son muy similares entre sí, los dos reducen la duración legal de la jornada laboral, mantienen el nivel de los salarios e incluyen un sistema gradual de implementación, considerando plazos de transición según el tamaño de empresa. Lo que las diferencia es que una reduce la jornada semanal a 40 horas y la otra a 41 horas, además que, esta última también incorpora la medida de flexibilidad laboral, al proponer una jornada de 41 horas semanales y 180 horas mensuales, permitiendo que los trabajadores y la empresa negocien de que manera distribuir la carga laboral en un rango más extenso, que se adapte a la necesidad del trabajador y a de la empresa.

Como se observa en el estudio, la reducción de la jornada laboral en Chile en 2005, en general tuvo efectos diferenciados, ya que en aquellas personas que trabajaban más de 45 horas a la semana tuvieron un impacto negativo en el empleo y los salarios (principalmente jóvenes, mujeres y personas con educación media), mientras que quienes trabajaban menos de 45 horas tuvieron un impacto positivo sobre el empleo, evidenciando un cambio en la composición del empleo. Por lo que se puede inferir que la reforma implementada en Chile afectó negativamente a los trabajadores a quienes se buscaba beneficiar, aumentando su desempleo, la inactividad y cayendo los salarios. Por otro lado, el impacto en el PIB y la

producción luego de la reforma fueron negativos, asociándose al cambio en la composición del empleo, al sustituir trabajadores con una alta empleabilidad por otros con menor empleabilidad.

Asimismo, los proyectos presentados son muy similares a la reforma vivida en 2005, por lo que se puede esperar resultados muy semejantes a lo vivido en ese momento. Paradojamente, a quienes que busca beneficiar la reforma (aquellos que trabajan más de 40 o 41 horas semanales), serían los más afectados por la medida, ya que para estos aumentaría la probabilidad de estar desempleados, volverse inactivos y generar una disminución en sus salarios, siendo los grupos más afectados los jóvenes, mujeres y trabajadores con educación media. Adicionalmente las estimaciones sobre el impacto de una reducción de la jornada pueden estar subestimados, especialmente porque un ajuste de eficiencia productiva es más difícil en jornadas más cortas, dado que existe mayor posibilidad de sustitución de mano de obra debido a la automatización y a la expansión de la oferta laboral debido al proceso inmigratorio. Siendo razonable suponer que el impacto de reducir la jornada laboral de 45 a 41- 40 horas sea mayor que reducir de 48 a 45 horas, lo que ampliaría el efecto esperado.

Finalmente, de este informe se concluye que, a pesar de las evidencias nacionales, experiencia internacional y debates profundos, como país necesitamos avanzar y evolucionar en esta metería, ya que durante mucho tiempo hemos crecido productivamente y económicamente, pero la cantidad de horas trabajadas se han visto estancadas, variando lentamente en comparación a la productividad a nivel país. Además, como se ha visto a lo largo del estudio, es de suma importancia las medidas que se tomen con respecto a la reducción de las horas, puesto que estas ayudarán a disminuir los impactos negativos que esta conlleva, principalmente el aumento en los costos laborales que podría desencadenar en

un aumento del desempleo y/o en una reducción en los salarios. Por lo que, si se quisiera reducir la jornada laboral actualmente en Chile, esta debería ir acompañada por una gradualidad de implementación a manera general y según el tamaño de empresa, flexibilidad laboral y ayuda del Estado, en el mejor de los casos. De esta manera dar tiempo a las empresas para que reorganicen sus procesos, distribuyan las horas de trabajo de forma que se adapte al trabajador y a la necesidad productiva de la empresa y ayudar a las empresas a alivianar el costo laboral adicional directamente a través de un subsidio u otros instrumentos.

Por último, al analizar la situación de los dos proyectos presentados, la mejor opción es la contrapropuesta del gobierno de reducir la jornada laboral a 41 horas semanales, las dos propuestas son muy similares pero esta última sobresale por la incorporación de la flexibilidad laboral, de esta forma reducir un poco más los efectos negativos a la hora de implementar la política.

## 9 REFERENCIAS

- Andrade, N., Cerda, R., Llodrá, J. I., & Valente, J. T. (s.f.). Cinco décadas en el trabajo: Evolución de las horas trabajadas en Chile. Recuperado de: <https://clapesuc.cl/investigacion/informe-macroeconomico-cinco-decadas-trabajo-evolucion-las-horas-trabajadas-chile>
- Banco Central de Chile (2020) La economía chilena frente a la pandemia del COVID-19: fortalezas, desafíos y riesgos. Recuperado de: <https://www.bcentral.cl/documents/33528/133214/mmc18122020.pdf/83f103c6-53c9-4c96-9190-7b0314a4574d?t=1608295798437>
- BBC (2019) Protestas en Chile: las graves consecuencias del estallido social para la economía del país. *BBC News Mundo*. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-50460555>
- Benito, R., Santos, M., & Pérez Ortiz, L. (2005). El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea. *Economía UNAM*, 2(5), 56-77.
- Biobiochile (2019). Los trabajadores alemanes que tienen una jornada laboral de 28 horas. Recuperado de: <https://www.biobiochile.cl/noticias/internacional/europa/2019/09/10/los-trabajadores-alemanes-que-tienen-una-jornada-laboral-de-28-horas.shtml>
- Blake, P., & Wadhwa, D., (2020) Resumen anual 2020: El impacto de la COVID-19 (coronavirus) en 12 gráficos. Banco Mundial Blogs. Recuperado de: <https://blogs.worldbank.org/es/voices/resumen-anual-2020-el-impacto-de-la-covid-19-coronavirus-en-12-graficos>

- Bosch, G. y Lehndorff, S. (2001). Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. *Cambridge Journal of Economics*, 25, pp. 209-243.
- Cadem, P. P. (2019). Encuesta Plaza Pública: Estudio 291. Recuperado de: <https://www.cadem.cl/encuestas/estudio-no-291-12-de-agosto/>
- Cadem, P. P. (2019). Encuesta Plaza Pública: Estudio 295. Recuperado de: <https://www.cadem.cl/encuestas/estudio-no-296-6-de-septiembre/>
- Cadem, P. P. (2019). Encuesta Plaza Pública: Estudio 296. Recuperado de: <https://www.cadem.cl/encuestas/estudio-no-296-13-de-septiembre/>
- Chagny, O. (1998). Réduction et flexibilité du temps de travail en Allemagne. *Revue de l'OFCE*, 67(1), 229-284.
- CNN (2020) Cronología del COVID-19: Todos los hitos claves en Chile y el mundo desde el 31/12/19. *CNN Chile*. Recuperado de: [https://www.cnnchile.com/coronavirus/hitos-claves-covid-19-chile-mundo-cronologia\\_20200505/](https://www.cnnchile.com/coronavirus/hitos-claves-covid-19-chile-mundo-cronologia_20200505/)
- CNNChile (2019). *Salud mental: 42% de los trabajadores chilenos asegura sentir altos niveles de estrés*. Recuperado de: [https://www.cnnchile.com/pais/salud-mental-42-trabajadores-altos-niveles-estres\\_20191016/](https://www.cnnchile.com/pais/salud-mental-42-trabajadores-altos-niveles-estres_20191016/)
- Comisión Nacional de Productividad (2021) Informe Anual 2020. Recuperado de: <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2021/01/Informe-de-Productividad-2020-pdf.pdf>
- Corvalán, P., Pacheco, F., & Ulloa, A. (2020) Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Cueva M. (2001) El nuevo derecho mexicano del trabajo. México: Porrúa; p. 272-273.

De La Fuente, M., & Rey, J. (2016). Efectos sobre el empleo de la reducción del tiempo de trabajo: Aprendizajes de la experiencia francesa. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (34), 79-105.

Dirección del Trabajo (2020). *Código del Trabajo*, Chile: Santiago

Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.

Echeverría, M., & Jeria, L. (2005). Beneficios de reducir la jornada e inequidades por resolver. *Temas Laborales*, 23, 2-9.

El Dinamo (2017) *Claves del proyecto de Vallejo que reduce a 40 horas semanales la jornada laboral*. Recuperado de: <https://www.eldinamo.cl/nacional/2017/03/16/las-claves-del-proyecto-de-camila-vallejo-que-reduce-a-40-horas-semanales-la-jornada-laboral/>

El Dinamo (2019) *La incongruencia en el proyecto de 40 horas de Camila Vallejo*. Recuperado de: <https://www.eldinamo.cl/nacional/2019/09/12/la-incongruencia-en-el-proyecto-de-40-horas-de-camila-vallejo-1/>

El Economista América (2020) Qué esperar del mercado laboral de Chile el próximo año. Recuperado de: <https://www.eleconomistaamerica.cl/empresas-eAm-chile/noticias/10842761/10/20/Que-esperar-del-mercado-laboral-de-Chile-el-proximo-ano.html>

Fröhlich, M. (2010). La reducción de la jornada (Kurzarbeit) y otras medidas del Derecho del Trabajo frente a la crisis en Alemania. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (105), 49-60.

Fuentes, A. (2020) Los efectos sociales y económicos de la pandemia para la infancia. *UNICEF Chile*.

Gobierno de Chile (2021) Plan de Acción por Coronavirus. Recuperado de:  
<https://www.gob.cl/coronavirus/plandeaccion#proteccionsocial/>

Goodman, M. (2014). Trabajar menos horas, ¿incrementa la productividad. *BBC Mundo*.

Guic, E., Bilbao, A., & Bertin, C. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. *Revista médica de Chile*, 130(10), 1101-1112.

Haro, L., Sánchez, R., Juárez, C. & Larios, E. (2007). Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas. *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*, 45(2), 191-197.

Heiss, C. (2020). Chile: entre el estallido social y la pandemia. *Análisis Carolina*, (18), 1.

Instituto Nacional de Estadísticas (2021) Boletín Estadístico: Empleo Trimestral. Recuperado de: [https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2020/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-octubre-noviembre-diciembre-2020.pdf?sfvrsn=32560e06\\_4](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2020/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-octubre-noviembre-diciembre-2020.pdf?sfvrsn=32560e06_4)

la Jornada Laboral. *Comisión Nacional de Productividad*.

Leka, S., Griffiths, A. & Cox T. (s.f.). La Organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Recuperado de:  
[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

Lynda, B. (2006). *Efectos de Algunas Modificaciones a la Jornada de Trabajo, contenidas en la Ley N° 19.759* (Memoria de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales) Universidad Austral de Chile. Valdivia, Chile.

- Madariaga, C. (2019). El “Estallido social” y la salud mental de la ciudadanía: Una apreciación desde la experiencia PRAIS. *Revista Chilena de Salud Pública*, 23(2), 146-156.
- MAM, M. (2018). *Corporación Opción Fundación Centro de Estudios de la Mujer (CEM) Fundación Iguales Fundación Instituto de la Mujer Fundación Margen de Apoyo y Promoción de la Mujer-REDTRASEX CHILE* (Doctoral dissertation, Centro de Derecho Humanos, Facultad de Derecho, Universidad Diego Portales).
- Molina, P. (2019) Protestas en Chile: el impacto psicológico del estallido social en la población. *BBC News Mundo*.
- Montalvo, J. F., & Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 5(3), 207-222.
- Montañés, A., & Rived, R. A. (2011). *Tipos de jornada y productividad del trabajo*. Consejo Económico y Social de Aragón.
- Núñez, R. H. (1998). *La reducción de jornada a 35 horas*. Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales.
- OIT (2018) Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. *Organización Internacional del trabajo*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618490.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf)
- Ortiz, L. P. (2003) La reducción de la jornada laboral como forma de creación de empleo: una revisión de la aplicación en Europa janeiro-abril, 2003. *Revista de Economia Contemporânea*, 7(1).
- Passeron, V. (2002) “35 heures: 3 ans de mis en œuvre du dispositif Aubry I”, *Premières Synthèses*, n. 06.2, febrero.

- Paul, F. (2019). Protestas en Chile: 4 claves para entender la furia y el estallido social en el país sudamericano. *BBC News Mundo*.
- Pérez, M. P., Jiménez, M. J. V., Garcés, S. A., & Sánchez, Á. M. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia Business Review*, (45), 16-33.
- Perticará, M., & Tejada, M. (2019). ¿40 horas? El debate que nos desvela. *Observatorio Económico*, (141), 6-7.
- Randstad. (s.f.). Proyecto de 40 horas laborales: ¿afectaría la productividad?. Recuperado de: <https://www.randstad.cl/sobre-nosotros/noticias/randstad-news/proyecto-de-40-horas-laborales-afectaria-la-productividad/>
- Ríos, M., López, C., & Sánchez, M. D. (2019). El capital humano como factor clave en el desempeño empresarial: Una visión desde el empowerment. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(3), 69-88.
- Rosdücher, J., & Seifert, H. (1996). Reducción de la jornada laboral en Alemania Occidental y su repercusión para la política de empleo. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (34), 56-67.
- Santano, S. (2016). La reducción de la jornada laboral como medida contra el desempleo.
- Senado (2019) *40 Horas: Llega al Senado el proyecto que reduce la jornada laboral*. Recuperado de: [https://www.senado.cl/40-horas-llega-al-senado-el-proyecto-que-reduce-la-jornada-laboral/senado/2019-11-08/131139.html#vtxt\\_cuerpo\\_T0](https://www.senado.cl/40-horas-llega-al-senado-el-proyecto-que-reduce-la-jornada-laboral/senado/2019-11-08/131139.html#vtxt_cuerpo_T0)
- Suárez, J. D. D. (1967). Jornada de trabajo. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, (41), 56-77.
- T13 (2019) *Modernización laboral: En qué consiste el proyecto que busca reducir a 41 las horas semanales*. Recuperado de: <https://www.t13.cl/noticia/politica/Modernizacion->

laboral-En-que-consiste-el-proyecto-de-gobierno-que-reducira-a-41-las-horas-  
semanales

- Urteaga, E. (2012). La regulación del tiempo de trabajo en Francia (1997-2009). *EKONOMIAZ. Revista vasca de Economía*, 79(01), 297-316.
- Uterwedde, H. (2002). La RTT en Allemagne: chaque entreprise est un cas particulier. *Sociétal*, (35), 20-21.
- Yáñez, J. C. (2000). Chile y la Organización Internacional del Trabajo (1919-1925): Hacia una legislación social universal. *Revista de estudios histórico-jurídicos*, (22), 317-332.
- Yáñez, J. C. (2004). Legislación laboral y organización productiva: Jornada de trabajo y descanso dominical en Chile: 1901-1925. *Revista de estudios histórico-jurídicos*, (26), 529-549.
- Zachert, U. (2007). La estructura de las relaciones laborales en Alemania.