

JORNADA LABORAL: “TRABAJAR COMO FRANCESES Y CRECER COMO ASIÁTICOS”ⁱ

- Una moción parlamentaria busca reducir de 45 a 40 horas la jornada de trabajo. Esto se fundamenta en la premisa que, al reducir las horas, el trabajador será más productivo. Dado que ello es poco probable, al menos en el corto plazo, esta iniciativa se traduciría en aumentos de costos laborales y probables caídas de salarios reales.
- El mercado laboral chileno es muy diverso y hay actividades productivas que se concentran en algunos días de la semana, o en algunas semanas del mes e incluso en algunos meses del año. El proyecto de ley del Ejecutivo, que apunta a una mayor flexibilidad laboral, se hace cargo de esta diversidad permitiendo a las partes pactar la jornada de trabajo, pudiéndose acordar, entre otras condiciones, una jornada de cuatro días trabajados y tres días libres.
- El Ejecutivo ha decidido avanzar en la reducción de la jornada ordinaria de 45 a 41 horas promedio semanal, en una transición de a lo menos 6 años. Dado que esto encarece la contratación de mano de obra, es necesario cuantificar periódicamente el impacto sobre el mercado del trabajo, para así dar espacio para la recalibración de la transición.

El 8 de marzo de 2017 se ingresó al Congreso Nacional una moción parlamentariaⁱⁱ, presentada por los diputados Aguiló, Cariola, Carmona, Gutiérrez, Núñez, Teillier y Vallejos, que tiene por objeto reducir la jornada laboral, para lo cual plantea modificar el Código del Trabajo, específicamente el artículo 22 del Libro I sobre el Contrato de Trabajo, que actualmente señala, en su primer inciso, que: “Art. 22. *La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales*”.

Así, la moción parlamentaria sustituye las palabras “*cuarenta y cinco*” por “*cuarenta*”.

El fundamento de la moción indica, en su numeral 6, que: “*En los países donde se ha implementado una reducción de la jornada laboral, la tendencia generalizada muestra que el valor de la productividad media del trabajo aumenta considerablemente, pues los estudios muestran que, a nivel agregado, existe una*

relación inversamente proporcional entre la productividad y la cantidad de horas de trabajo...". La reducción de la jornada, indica la moción, se realizaría al inicio del año calendario inmediatamente siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

En los fundamentos de la moción se señala una dirección de causalidad en donde la reducción de la jornada de trabajo genera un aumento de la productividad, lo que a nuestro juicio es erróneo, ya que la dirección de la causalidad es justo a la inversaⁱⁱⁱ, y es así como en países más productivos se ha logrado reducir la jornada de trabajo, sin afectar la eficiencia de la economía. Adicionalmente, una de las autoras de la moción señaló que: *"Mentiría si dijera que tenemos un estudio de impacto absoluto de lo que va a significar para el país, cuántas empresas van a cerrar o abrir, o cuántos empleos se van a cerrar o abrir"*^{iv}.

De esta manera, para analizar el impacto de esta propuesta, en el Cuadro N° 1 podemos observar la distribución de ocupados de acuerdo a su categoría ocupacional observada en el trimestre abril-junio del presente año, en donde se puede apreciar que los asalariados, tanto públicos como privados, representan el 69% del total de ocupados y trabajan actualmente un promedio de 43 horas a la semana aproximadamente.

ASALARIADOS REPRESENTAN EL 69% DEL TOTAL DE OCUPADOS

Gráfico N° 1: Ocupados por categoría

Categoría ocupacional	Miles de personas	%	Promedio semana de horas trabajadas
Empleadores	354,3	4%	47,9
Cuenta propia	1.883,95	22%	33,9
Asalariado sector privado	4.765,84	56%	43,1
Asalariado sector público	1.074,86	13%	43,4
Personal servicio doméstico	297,81	4%	33,9
Familiar no remunerado	92,77	1%	37,6
Total	8.469,53	100%	40,9

Fuente: LyD a partir de información de la Encuesta de Empleo del INE abril-junio 2019.

Al concentrarnos en los asalariados podemos analizar en el Cuadro N° 2 el porcentaje de ellos que está contratado en diferentes jornadas, y es así como en los asalariados del sector público el 61% de ellos trabajó entre 31 y 44 horas a la semana, mientras que en el sector privado el 63% trabajó 45 horas a la semana.

De esta manera, la moción de los diputados afecta una parte importante del mercado del trabajo chileno y puede alterar de manera significativa la gestión de los recursos humanos con el consiguiente incremento del costo laboral, que el ex Ministro de Hacienda, Rodrigo Valdés, estimó de hasta un 11% de la planilla. De hecho, para tener una dimensión del impacto de esto último, se estima que el aumento de 1% en el costo salarial -todo lo demás constante- puede generar una caída del empleo asalariado de 0,47%, por lo cual un aumento de 11% puede generar una caída de 5,2% en el empleo asalariado, equivalente a la destrucción de aproximadamente 300.000 puestos de trabajo en el sector formal de la economía. Es necesario recordar que en la actualidad hay otras iniciativas que elevarán el costo de contratar a un trabajador, tales como el proyecto de ley de sala cuna, pensiones y seguros adicionales, por lo cual la mera reducción de la jornada de trabajo puede agravar un mercado del trabajo sobre el cual se están agregando varias nuevas cargas financieras sumado a un menor dinamismo exhibido por la economía.

Asimismo, un informe del departamento de estudios del Ministerio del Trabajo indica que entre 1994 y 2009 el salario mensual real sólo cayó en el año 2005, debido a que las empresas ajustaron las remuneraciones a la baja frente a la nueva jornada laboral -que bajó de 48 a 45 horas-, y que no permitía la posibilidad de adaptar o redistribuir la jornada de acuerdo a los ciclos de trabajo^{vi}.

Adicionalmente, como se aprecia en el Cuadro N° 1, esta medida no sólo impactará en el sector privado, sino también le generará al Estado un mayor desembolso, ya que los servicios públicos no pueden reducir las horas de atención para adecuarse a esta nueva normativa y por tanto, deberá contratar las horas faltantes para poder completar los turnos de atención requeridos por la ciudadanía. Este gasto público adicional es lo que ha dado soporte a la idea de inconstitucionalidad de la moción, ya que tiene efecto en el gasto público, lo que implica que es un proyecto de iniciativa exclusiva del Presidente de la República.

EN EL SECTOR PÚBLICO ES MÁS FRECUENTE EL CONTRATO DE ENTRE 31 A 44 HORAS

Cuadro N° 1: Jornadas de trabajo asalariados

Categoría ocupacional	16 a 30 horas	31 a 44 horas	45 horas	46 y más horas
Asalariado sector privado	12%	8%	63%	17%
Asalariado sector público	8%	61%	18%	14%

Fuente: LyD a partir de información de la Encuesta de Empleo del INE abril-junio 2019

FLEXIBILIDAD Y JORNADA

El Ejecutivo, por su parte, presentó el 14 de mayo recién pasado, un proyecto de ley que se denomina *“Modernización Laboral para la conciliación, trabajo, familia e inclusión”*, en donde se realizan varias modificaciones al Código del Trabajo, entre las cuales se destaca la posibilidad de distribuir la jornada semanal de 45 horas en 4 días, así como adelantar el horario de salida, a cambio de reducir el horario de almuerzo, pactar jornadas mensuales de 180 horas y establecer la posibilidad de compensar horas extraordinarias de trabajo por días de vacaciones, entre otras^{vii}.

Ahora bien, la propuesta que ha generado mayor debate es permitir a las partes pactar jornadas semanales de cuatro días de trabajo y tres de descanso. Dicha innovación trae asociada un beneficio relacionado a la extensión efectiva de la jornada laboral, toda vez que se propone que, **en caso que se trabajen más de 10 horas, el tiempo utilizado para almuerzo se imputará para efectos del cálculo de la jornada**. Por otra parte, en el caso que se trabaje más de 10 horas se establece que el tiempo de colación no podrá ser inferior a una hora. Así las cosas, la jornada laboral de 45 horas semanales se podría reducir a un tiempo efectivo de 42 horas de trabajo^{viii}, permitiéndole al trabajador gozar de un día extra de descanso y recreación o efectivamente buscar una actividad laboral de tiempo parcial que le permita complementar su ingreso.

El Ejecutivo ayer anunció que enviará una indicación mediante la cual se reducirá la jornada ordinaria de trabajo, actualmente de 45 horas, a 41 horas promedio^{ix} semanal. Esta reducción se realizará en una transición que tomará a lo menos 6 años, quedando para acuerdo en el Congreso la velocidad con la que se hará dicho proceso en el plazo señalado. Al considerarse el promedio, se mantiene la posibilidad de pactar jornadas más extensas algunos días para reducir la de otros días, tal como lo propone el mensaje original.

Dado que esta última propuesta implica un costo adicional para contratar, es muy relevante que se incorpore en la indicación la obligación de realizar periódicamente un estudio independiente que cuantifique el impacto que esta reforma va generando en el mercado del trabajo, de manera similar a lo establecido en la ley que redujo la Tasa Máxima Convencional^x. Los resultados de dichos estudios deberían ser considerados para recalibrar el horizonte de la transición.

Es muy importante reiterar que, en economías modernas como la chilena, los trabajadores se desempeñan en diferentes modalidades -presencial o remota- en

distintos horarios y con mayor intensidad en ciertos días de la semana o meses del año. Esta diversidad debe ser considerada por parte del legislador, generando así un marco regulatorio en donde las partes logren un común acuerdo que beneficie tanto al empleador como al trabajador. La moción parlamentaria no toma en consideración esta diversidad y reduce bruscamente la jornada laboral, con los consiguientes impactos negativos en el mercado del trabajo.

CONCLUSIONES

Un grupo de parlamentarios ha propuesto reducir la jornada de trabajo semanal de 45 a 40 horas, sin transición ni consideración de la diversidad existente en jornadas laborales en nuestro país. Esta propuesta se fundamenta en la premisa de que reducir la jornada de trabajo generará aumento de productividad en el trabajador. No existe evidencia de ello y, por el contrario, empresas en donde los trabajadores han aumentado su productividad son capaces de reducir la jornada laboral.

El mercado del trabajo chileno exhibe una gran diversidad en relación a la jornada pactada, intensidad de trabajo en algunos días de la semana, o en algunas semanas del mes, e incluso algunos meses del año. La regulación debe dar espacio para que se pacten las condiciones que reflejen de mejor manera el proceso productivo.

El proyecto de ley del Ejecutivo recoge esta diversidad y da espacio a las partes para acordar la jornada de trabajo, de manera tal que finalmente exista la posibilidad, si el trabajador lo desea y de común acuerdo con el empleador, de poder trabajar cuatro días a la semana y tener tres días libres.

El Ejecutivo anunció que avanzará en la reducción de la jornada de 45 a 41 horas, manteniendo la flexibilidad de pactar, en una transición de a lo menos 6 años. Es imprescindible que el impacto que esto tendrá en el mercado del trabajo sea cuantificado regularmente, de manera tal que sea posible recalibrar esta transición ante la evidencia de un perjuicio sustancial para el mercado del trabajo.



ⁱ Opinión del economista Ricardo Caballero sobre la reducción a 40 horas de jornada de trabajo.

ⁱⁱ Boletín N° 11.179-3.

ⁱⁱⁱ Causalidad inversa se ejemplifica al creer que el sol sale en la mañana debido a que el gallo canta.

^{iv} Diputada Karol Cariola, CNN Chile 6 de agosto de 2019.

^v Elasticidad salario-empleo estimada por el Ministerio de Hacienda en el periodo 2004-2017. Informe de Productividad del Proyecto de Ley de la Presidenta Bachelet que crea Nuevo ahorro colectivo, aumenta la cobertura del sistema de pensiones y fortalece pilar solidario. Mensaje N° 118-365 de agosto de 2017.

^{vi} Fuente: Pulso, 31 de julio 2019.

^{vii} Boletín 12.618-13.

^{viii} Ejemplo: lunes, martes y miércoles 11 horas de trabajo y una hora de almuerzo; jueves 9 horas de trabajo y media hora de colación (dicho tiempo no se considera jornada). La suma del trabajo efectivo de esos 4 días son 42 horas. Mayor detalle en Reseña Legislativa N° 1.388, 11 de julio de 2019.

^{ix} Para determinar dicho promedio se observaría un periodo de 3 meses.

^x La Ley N° 20.715 de diciembre de 2013, redujo la Tasa Máxima Convencional y estableció la obligación para la SBIF de realizar una cuantificación regular de las personas desbancarizadas producto de la modificación legal.