



COMISIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

INFORME SOBRE TIEMPO DE TRABAJO



APOYADA POR:



Integrantes de la Comisión de Políticas Públicas

Andras Uthoff

Bernardo Jorquera

Edgardo Lepe

Felipe Ruiz

Fernando Carmona

Francisco Gomez

Jorge Salinero

Josué Vega

Luis Villazon

Pablo Zenteno

Patricia Silva

Pía Castelli

Raúl De la Puente

Yerko Ljubetic

TIEMPOS DE TRABAJO
Comisión de Políticas Públicas
Central Unitaria de Trabajadores de Chile

1. PRESENTACIÓN

Los Centros de Estudio que formamos parte de este esfuerzo colectivo llamado Comisión de Políticas Públicas, el que hemos desarrollado como signo transversal de nuestro compromiso con el mundo del trabajo, los trabajadores y el movimiento sindical de nuestro país, en relación al proyecto de ley presentado por el gobierno sobre flexibilización de la jornada laboral, afirmamos que constituye una evidente amenaza de precarización de las condiciones laborales de las y los trabajadores que debilitará aún más elementos esenciales de la protección de sus derechos.

Tenemos la convicción común de que el modelamiento de la jornada laboral tiene un fuerte impacto en la vida de los trabajadores y trabajadoras, su vida familiar y la sociedad entera. Perder el control de cuándo y cuántas horas se trabajará semanalmente, así como los días de descanso, tendrá efectos perniciosos en nuestra sociedad. El supuesto que plantea el proyecto sobre un acuerdo individual entre empleador y trabajador o trabajadora acerca de la distribución de la jornada laboral es una falacia que pretende ignorar la asimetría de poder entre las partes y deja al empleador en condiciones de imponer unilateralmente las jornadas a su exclusiva conveniencia e interés.

1.- Estamos ciertos que a nivel global Chile, es uno de los países de la OCDE con una de las más extendidas jornadas laborales con menos días de vacaciones legales y al mismo tiempo, como lo certifican las estadísticas oficiales con bajísimos niveles de remuneración.

2.-Las extensas jornadas laborales no se condicen con los persistentes aumentos de la productividad del trabajo en nuestra economía., tal como lo demuestran estudios comparados con pises OCDE. La rebaja de la jornada supondría, en ese contexto, la creación de condiciones justas para la conciliación de la actividad laboral con la familia, el descanso y el ocio de trabajadores y trabajadoras.

3.- Estamos ciertos e que el modelamiento de la jornada laboral tiene un fuerte impacto en la vida de los trabajadores y trabajadoras, su vida familiar y la sociedad entera. Todo cambio en las horas y días en que cada integrante de la familia debe destinar al trabajo, impacta directamente en el desarrollo y organización de la vida personal y familiar . Por ello el perder el control de cuándo y cuántas horas se trabaja así como los días de descanso, tendrá efectos perniciosos en nuestra sociedad.

4.- Hoy, existe consenso entre todos los sectores que la jornada en Chile es muy extensa, como se expresa en los proyectos de ley en actual discusión, incluyendo el de Gobierno. Así, mientras hay una propuesta de rebaja semanal de 45 a 40 horas, el gobierno ha propuesto una rebaja a 41 horas, incluso en su proyecto de flexibilidad, llamado de conciliación de vida familiar y el trabajo, lo fundamenta en que llevaría a una rebaja de jornada. La diferencia esencial radica en quien define el cuándo y el cuánto trabajar.

Más aún cuando el supuesto que plantea el `proyecto sobre un acuerdo individual entre empleador y trabajador o trabajadora acerca de la distribución de la jornada laboral es una falacia que pretende ignorar la asimetría de poder entre las partes y deja al empleador en condiciones de imponer unilateralmente las jornadas a su exclusiva conveniencia e interés.

5.- El gobierno ya sido notificado por la ciudadanía en decenas de encuestas, que la rebaja de jornada a 40 horas es un tema altamente apoyado. Incluso venciendo el cerco comunicacional que habitualmente permite voces que solo argumentan en contra de la misma. La ciudadanía compuesta mayoritariamente por trabajadores y trabajadoras, sabe que el nivel de productividad y las ganancias obtenida por las empresas gracias a su trabajo, nunca se han visto reflejadas en sus remuneraciones y por tanto sabe que la elite seguirá obstaculizando el avance de la rebaja bajo esta falacia, pero esa mayoría seguirá luchando por alcanzarla

6.- Respecto al proyecto de ley presentado por el gobierno sobre flexibilización de la jornada laboral, afirmamos que constituye una evidente amenaza de precarización de las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras, es un retroceso en materia de descanso al eliminar varios derechos ya consagrados en esta materia; además debilita elementos esenciales de protección de sus derechos, y en especial excluyendo a las organizaciones sindicales de toda la definición.

En ese sentido, rechazamos la total prescindencia de las organizaciones sindicales en cuanto garantes y representantes de los trabajadores y trabajadoras que tiñe al proyecto, desconociendo el papel de control que cumple la libertad sindical también en estos aspectos.

7.-Es del caso recordar que la jornada laboral ha sido históricamente motor de grandes luchas de los trabajadores y trabajadoras a nivel mundial y ha estado muy ligada nacimiento de los movimientos sociales y de las legislaciones laborales y su naturaleza protectora de derechos.

8.- En este marco, no aceptaremos ninguna modificación que implique retroceso, pérdida de control y certezas de la jornada laboral. Por ello rechazamos toda propuesta que pretenda establecer como válida la fijación de la jornada de manera unilateral o bilateral por el empleador en las empresas donde exista sindicato, apoyando aquellas que establezcan fórmulas democráticas y consultivas con ratificación de la Inspección del Trabajo respectiva donde no los haya.

9.-Consideramos que el proyecto del ejecutivo es, por tanto, un grave retroceso en nuestro ya desequilibrado sistema de relaciones laborales, en la medida que priva a trabajadores y trabajadoras de su soberanía sobre del uso del tiempo destinado a otras dimensiones de sus vidas.

10. Deben existir límites claros en cualquier cambio legislativo sobre los tiempos de trabajo, el primero y más fundamental es defender la dignidad humana, por lo tanto defender los derechos a descanso y recreación que cada chilena y chileno tiene, jornadas como las propuestas por el proyecto de ley de Gobierno, atentan gravemente contra la dignidad de los trabajadores y empobrece a nuestra sociedad.

11.- Rechazamos además, el debilitamiento del Estado en su rol de garante del cumplimiento de las normas laborales y de higiene y seguridad, mermando con ello de modo sustantivo los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras , profundizando con ello el incumplimiento del Estado de Chile respecto de los Convenios de la OIT sobre estas materias.

2. ANALISIS DEL PROYECTO DEL GOBIERNO SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL Y TIEMPOS DE TRABAJO

Con gran pompa y despliegue mediático el Gobierno de Sebastián Piñera anunció el proyecto de ley sobre “modernización laboral para la conciliación, trabajo, familia e inclusión”. En dicho contexto, una primera afirmación que hacemos es que el contenido del Proyecto no puede considerarse coherente con el título del mismo, es decir, esta propuesta no moderniza las relaciones laborales, ni permite a los trabajadores y trabajadoras compatibilizar su trabajo y su vida familiar.

Lo anterior, pues si bien **nadie puede estar en contra de aumentar el tiempo de descanso, esparcimiento u ocio de los trabajadores y trabajadoras**, dichos derechos no pueden ser una moneda de cambio (menos días por más horas, más vacaciones por más horas extras, más vacaciones familiares por más trabajo desde la casa) que justifiquen el abuso y la precarización en el ámbito laboral.

En ese orden de cosas, la primera incoherencia del proyecto es considerar moderno, es decir, respetuoso de los derechos fundamentales básicos que reconocen las democracias desarrolladas, un proyecto de ley cuya única pretensión es eliminar prácticamente todas las limitaciones a las normas sobre jornadas y descansos en el trabajo, cuestión que fue una de las principales banderas de lucha y reivindicación durante gran parte del siglo XX, de los trabajadores y trabajadoras chilenas. Basta recordar las luchas de inicios del siglo por las 8 horas diarias de trabajo y descanso dominical o las modificaciones recientes a las jornadas en el Comercio realizadas por Ley N° 20.823, logradas a partir de las demandas de diversas Confederaciones del sector.

Así las cosas, y a diferencia de lo que se indica en el contenido del proyecto, la propuesta no es otra cosa que volver a las normas del siglo XIX, es decir, destruir el Derecho del Trabajo como estatuto jurídico protector del trabajador en su calidad de parte más débil de la relación laboral, eliminando el último límite de control al abuso y explotación, esto es, la jornada laboral. Esto, pues en cada modificación propuesta se establece que sean las partes (empleador y trabajador individual) quienes determinen supuestamente de forma “libre y voluntaria”, gran parte de la distribución y límites de jornadas y descansos.

A nuestro entender, ese es el pecado original del proyecto, pues su concepción de partes es la siguiente: por un lado, al empleador, con todo su poder de contratar y despedir y por el otro, al solo e individual trabajador o trabajadora, quien en este ámbito no tiene más que su necesidad de trabajar. Obviamente, como es de suponer, en esta relación desequilibrada, toda decisión que se adopte sobre la distribución de jornadas de trabajo y descanso irá en beneficio único y exclusivo de quien tiene el poder, es decir, el empleador, sin que exista consideración alguna por la salud, integridad y vida familiar de la parte más débil.

Por ello, un proyecto que contiene tal yerro en su elemento esencial (el desequilibrio estructural de la relación laboral), no tendrá posibilidad alguna de ser valorado por parte de los trabajadores y trabajadoras organizadas. Y ¿cómo se corrige ese pecado original?, como lo hacen amplias legislaciones en el mundo y como lo recomienda la OIT: entendiendo que la única forma de que existan acuerdos realmente beneficiosos para ambas partes de la relación laboral, es con una parte trabajadora organizada

y con amplio y pleno respeto de sus derechos de Libertad Sindical, Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga, algo que el proyecto omite deliberadamente.

Por otro lado, nuevamente el Gobierno de Sebastián Piñera vuelve a generar expectativas a los trabajadores y trabajadoras, como ya lo hizo durante su campaña presidencial, al prometer que con este proyecto se podrá conciliar de mejor forma la vida laboral y la vida familiar. En este sentido el proyecto aun deja muchas preguntas sin responder. ¿Cómo puede ser posible que un proyecto que elimina los límites de la jornada de trabajo y amplía los límites del trabajado diario logrará dicho objetivo?, parece un contra sentido lo que se pretende lograr y lo que se propone en el proyecto. Asimismo, ¿No se producirá el efecto contrario? En efecto, sabido es que en Chile producto de los bajos salarios muchas personas deben trabajar en más de un empleo para mejorar sus niveles de ingreso. Por ello, ¿no se estará abriendo peligrosamente la puerta al multiempleo, sin que se genere un debate previo sobre el nivel de los salarios en nuestro país?

Según el proyecto, su propuesta abarca una multiplicidad de materias de manera sistemática. Sin embargo, al revisar en detalle el contenido, este no es más que una propuesta ideológica que pretende hiperflexibilizar el mundo del trabajo en Chile. En efecto, es tal el nivel ideológico que contiene el proyecto sobre la materia, que incluso permite que empresas sin trabajadores, es decir, que desconocen absolutamente las necesidades de los mismos, puedan solicitar un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos (nuevo artículo 29 bis inciso final).

El proyecto de ley destaca que al momento de su formulación se escuchó las voces de los distintos sectores y actores sociales, dado el rol clave que tiene el diálogo social para el Gobierno.

Sin embargo, cabe resaltar que en el origen de dicho proyecto de Ley no ha existido ningún tipo de diálogo social con los actores representativos del tripartismo. Quizás hubo diálogo y acuerdo con los sectores empresariales representativos, pero ello en ningún caso puede considerarse como un ejercicio real y sincero de Diálogo Social en los marcos del Convenio N° 144 de la OIT sobre la consulta tripartita.

Asimismo, es cuestionable que el Gobierno haya despreciado la propia institucionalidad que el país se ha dado recientemente sobre la materia, pues en Chile, existe el Consejo Superior Laboral (Ley N° 20.940), cuyo rol es precisamente servir de instancia para la discusión de proyectos como estos, en miras a la obtención de consensos tripartitos. Sin embargo, este proyecto de ley nunca fue discutido en dicha instancia.

Por último, la poca disposición del Gobierno a cumplir con su obligación de consulta y diálogo con la ciudadanía, que emana de los Convenios y Tratados Internacionales, queda en evidencia si se considera que en virtud del artículo 4° de la CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, las modificaciones a la Ley de Inclusión Laboral para personas con Discapacidad debieron someterse a consulta con sus organizaciones representativas, lo que al parecer no habría ocurrido.

El proyecto de Ley parte de la siguiente premisa; Chile mantiene una regulación laboral rígida en un contexto económico cambiante en el ámbito internacional.

Sin embargo, quien redacta esa frase parece no haber leído detenidamente el Código del Trabajo chileno, pues dicho cuerpo de normas contiene innumerables normas de adaptabilidad o flexibilidad laboral:

Artículo 10 N° 3, que permite contratos polifuncionales; artículo 12, que permite al empleador ejercer el derecho de *Ius Variandi*, alterando el servicio, el lugar e incluso la distribución de jornadas; artículo 22.2° que excluye límites de jornadas en casos de trabajadores sin fiscalización superior inmediata o que laboren en casa o en otro lugar distinto a la empresa, agentes comisionistas, vendedores viajantes, cobradores; artículo 24, que permite ampliar la jornada de los trabajadores del comercio en épocas de mayores ventas; artículo 32, que permite pactos de horas extras cuya vigencia es de 3 meses; artículo 38, que permite al empleador distribuir jornadas que incluyen feriados y domingos y solicitar jornadas excepcionales; artículo 39, que permite en casos de servicios fuera de centros urbanos pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas; artículos 40 y siguientes, que permiten pactar jornadas parciales; artículos 183-A y siguientes que permiten la subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios; artículos 375, 376, 377 y 378, que permiten la posibilidad de celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo con sindicatos (jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días, trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella y, trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical); artículos 408 y 409, que permite acordar con federaciones y confederaciones pactos sobre condiciones especiales de trabajo y; artículo 411, que permite celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa.

Como se aprecia, no es poco el nivel de flexibilidad que actualmente permite nuestro Código del Trabajo, por lo que existe un diagnóstico equivocado y parcial sobre las reglas actuales que rigen las relaciones laborales. Por cierto, ello no es de extrañar de un gobierno que en un proyecto de ley (páginas 4 y 5) vuelve a recurrir a sus propias cifras (sin validación técnica) para tratar de convencernos que los niveles del empleo han mejorado, en contra de todas las cifras que oficialmente demuestran lo contrario (INE o Microdatos U. de Chile).

a. TRABAJO HIPERFLEXIBLE: TRABAJAR, TRABAJAR Y TRABAJAR.

Como nunca antes un proyecto de ley propone tal nivel de eliminación de los límites a los descansos y jornadas que no cabe sino considerar que el objetivo declarado del mismo es lograr consagrar en nuestra legislación un trabajo HIPERFLEXIBLE.

En efecto, la propuesta de mensualizar la jornada, de acortar los días de distribución extendiendo su duración diaria, de reemplazar las vacaciones familiares por trabajo a distancia, de permitir el pacto individual de jornadas excepcionales de trabajo sin revisión y control de la Dirección del Trabajo, de consagrar una bolsa de horas extras para ampliar su uso diario, de modificar las reglas de los descansos dominicales en los trabajos continuos y en el comercio, de suspensión sin límite del contrato de trabajo, de eliminar del concepto de jornada los tiempos de preparación para trabajar, son todas ideas que en su conjunto eliminan prácticamente todas las regulaciones actuales sobre trabajo y descanso, generando un sistema absolutamente descontrolado y con amplias opciones de usar y abusar de la disposición de los trabajadores y trabajadoras por parte de los empleadores.

En tiempos donde a nivel mundial se discute el derecho al ocio producto de las extensas jornadas de trabajo y el derecho a desconexión, producto del uso de la tecnología, el proyecto de Ley de Piñera

instala la noción de un derecho del trabajo enfocado en la sola creación de empleo, desprovisto de cualquier papel enfocado en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Sebastián Piñera instala su agenda económica y social, con propuestas de marcado acento neoliberal, las que no son otra cosa que una vuelta a “la polarización entre empleos seguros y bien valorados y una constelación de empleos periféricos, precarios y subcontratados”¹.

Sin embargo, esta hoja de ruta laboral que la derecha chilena nos muestra como novedosa ante la ciudadanía, es una estrategia ya conocida en otros países del orbe, donde los resultados han sido poco halagüeños para los trabajadores y trabajadoras. Según estudios comparados, en Alemania, reformas como las propuestas por el Gobierno chileno han tenido efectos pocos deseados para el mercado laboral, como son, aumento de trabajos temporales y de trabajadores con bajos salarios².

Ya hace más de 10 años, la estrategia flexibilizadora era un tema debatido y controvertido en Europa por los actores sociales y económicos implicados, pues, como se sostenía por aquel entonces, “en la práctica, la situación real del empleo flexibilizado ha provocado que hasta la OCDE haya tenido que rectificar su tesis en los informes anuales sobre el empleo. Ahora afirma que no hay evidencia clara de que el nivel de protección del trabajo en un determinado país tenga relación directa con el nivel de desempleo³”.

b. JORNADA MENSUAL Y JORNADA 4X3: El Engaño de un descanso prolongado.

Dos de los anuncios que fueron destacados por el Gobierno es la propuesta de regular una Jornada mensual de 180 horas a nivel individual, que podrá ser distribuida en forma diferente cada semana y una Jornada semanal distribuida en no menos de 4 días ni más de 6, es decir, que la jornada ordinaria sea semanal o mensual, se distribuya en no menos de 4 ni más de 6 días. Así, por ejemplo, se indica en el proyecto, los trabajadores podrían prestar servicios de lunes a jueves, y descansar viernes, sábado y domingo.

Estas propuestas que en el papel y comunicacionalmente pueden resultar atractivas bajo el argumento de que prolongarían los tiempos de descanso, permitiendo con ello una mejor conciliación entre la actividad laboral y la vida familiar, el deporte y la cultura, esconden una serie de factores que hacen de la propuesta un engaño sobre el descanso prolongado.

En efecto, se sabe que Chile es uno de los países con mayor jornada laboral y menores salarios en relación tiempo/trabajo. Asimismo, es de público conocimiento el tiempo de traslado que en promedio ocupan día a día los trabajadores y trabajadoras para llegar a sus lugares de trabajo y la necesidad, producto de bajos salarios, de realizar más de un empleo para mejorar ingresos.

¹ Benito Valenciano, Rodolfo, en Estudios sobre la estrategia de la flexiseguridad: una aproximación crítica, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 7.

² Trabajo efectuado por las abogadas de la Biblioteca del Congreso Nacional, BCN, Irina Aguayo Ormeño y Paola Álvarez Droguett; en Informe Comisión de Hacienda, Cámara de Diputados, pág. 5

³ Landa, Juan Pablo, en Estudios sobre la estrategia de la flexiseguridad: una aproximación crítica, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 17.

En ese contexto, si consideramos que la propuesta en su conjunto elimina muchos de los límites diarios de descanso y aumenta la posibilidad de horas extras, finalmente nos encontraremos con una jornada de trabajo que aumentará y generará menos descanso⁴:

- a) Porque aumenta la jornada diaria por la mensualización.
- b) Porque distribuye en 4 días, con más horas diarias de trabajo.
- c) Porque los 4 días de trabajos pudieran ser distribuidos en días que incluyan domingos y festivos, es decir, no necesariamente se trabajará de lunes a jueves (propuesta de artículo 29 bis).
- d) Porque los actos de preparación, como el cambio de vestuario o aseo personal, no lo considera jornada y permite 1 hora diaria, por lo que el tiempo de permanencia en la empresa puede llegar a 13 horas. (Hoy todos los actos preparatorios son jornada).
- e) Porque en la práctica implica aumentar la jornada ordinaria de los trabajadores hasta 50 horas semanales o 200 horas mensuales
- f) Porque se destruye el concepto de “día natural “, para establecer los turnos rotativos. Hoy se alguien termina la jornada el sábado a las 20:00 horas, su día de descanso de domingo es íntegro, vuelve a trabajar el día lunes. Con la propuesta de gobierno, podría reintegrarse a las 20 horas del domingo. Por lo que un trabajador con turno nocturno podría trabajar los 7 días de la semana.
- g) Porque el proyecto elimina los 2 domingos al mes y se cambian por 12 domingos semestrales. Podrían estar 3 meses sin estar los domingos con sus familias.

En dicho sentido, cabe preguntarse ¿Será posible que un trabajador que para poder trabajar ocupa más de 12 horas al día, física y mentalmente pueda compatibilizar su trabajo con deporte, vida familiar y ocio?, ¿No es necesario dar un debate previo sobre los niveles de salarios en Chile para que esta nueva regulación no se transforme en una ventana abierta al multiempleo?, ¿No estaremos privando a los trabajadores y trabajadoras de su ocio y vida familiar diarios al extender de tal forma las jornadas en estos días?. Todas esas preguntas quedan aún sin responder en el proyecto de Ley.

d. REGULACION DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO Y CONTRATO DE FORMALIZACIÓN: la negación del Trabajo Decente.

Según lo señala el proyecto (páginas 26 y 27) la regulación de las nuevas formas de empleo y el contrato de formalización tienen como objetivo conciliar el desarrollo tecnológico con el trabajo decente y protegido y superar las altas cifras de informalidad laboral que bordean el 30% en nuestro país.

Sin embargo, en este desafío el Gobierno de Sebastián Piñera nos vuelve a tratar de convencer que la pregunta no es por qué el modelo económico neoliberal es incapaz de generar trabajo decente, sino que nos propone la destrucción de los componentes del trabajo decente, para que el modelo económico neoliberal siga vigente.

⁴ En esto recogemos las críticas que realiza el Programa Laboral del Instituto Igualdad: Documento Titulado: “¿MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA? FUNDAMENTO DEL PROYECTO DE FLEXIBILIDAD DEL GOBIERNO.”

En efecto, referente a las nuevas formas de empleo mediante el uso de plataformas tecnológicas el Gobierno adopta la posición más favorable a los intereses de estos conglomerados económicos, sin consideración alguna de los trabajadores y trabajadoras: Excluir de la normativa laboral los servicios prestados a través de las famosas APPS.

En dicho contexto y más allá de ser una definición tremendamente relevante para el futuro de nuestro país, que se adopta sin debate y diálogo social alguno y que no considera en forma alguna las discusiones que a nivel mundial y que en la OIT se están desarrollando en la materia, el proyecto invierte toda la lógica de protección del Código del Trabajo al establecer un nuevo artículo 8 bis que sigue promoviendo la informalidad laboral, al establecer un principio contrario al establecido en el actual artículo 8 del Código del Trabajo, esto es, el de la presunción de laboralidad en el marco de la subordinación y dependencia.

¿Acaso no existen componentes de subordinación y dependencia entre las Apps y los trabajadores “usuarios”? ¿No seleccionan a la entrada (establecen requisitos de ingreso a plataforma)? ¿No fijan vestuario y forma de trabajo (incluso con la marca de empresa)? ¿No fijan el precio del producto (tipos de tarifa)? ¿No sancionan ante lo que consideran incumplimiento (no asignan pedidos)? ¿No tienen la facultad de desvincular (despedir) a los “usuarios” por vía de desconexión?. Estas preguntas parecen no haber aparecido ante los redactores del proyecto.

3. Por otro lado, referente al contrato de formalización (contrato cero horas)⁵, este constituye la máxima forma de explotación, contrariando nuevamente la idea de facilitar la vida laboral y familiar. Sólo se paga lo que se trabaja, evitando el pago del descanso que tiene como fin precisamente favorecer la vida familiar. El trabajador debe estar a disponibilidad del empleador aunque este no lo llame. Si no concurre o no acepta el llamado, tarde o temprano el empleador recurrirá a otro trabajador. Destruye todo lo avanzado en materia de derechos laborales desde el establecimiento del Código del Trabajo. El fin es tener a trabajadores gratuitamente a disposición del empleador en todo momento, atentos al llamado de éste, pero sin poder organizar su vida personal y familiar sin el temor de ser llamado de improviso a trabajar. **LA LETRA CHICA MÁS ALLÁ DE LAS IDEAS MATRICES.** ¿Nuevamente la tentación del presidente?

Tres son las grandes pilares (página 10) en que supuestamente se basa el proyecto de ley: 1) Adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida; 2) Inclusión para todos, respeto y dignidad de la persona y; 3) Protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación.

Sin embargo, tal como fue la tentación en el primer Gobierno del Presidente Piñera, el proyecto esconde en sus contenidos algunas modificaciones que nada tienen que ver con dichas ideas matrices y que en la práctica importan retrocesos importantes para los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En primer lugar, se modifican las normas sobre semana corrida (página 45), que pudiesen afectar directamente a muchos trabajadores y trabajadoras que actualmente gozan de este derecho, pues se limita el devengo en el caso de las remuneraciones variables, materia sobre la que los tribunales de justicia no han tenido una opinión categórica.

⁵ En esto recogemos las críticas que realiza el Programa Laboral del Instituto Igualdad: Documento Titulado: “¿MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA? FUNDAMENTO DEL PROYECTO DE FLEXIBILIDAD DEL GOBIERNO.”

Por otro lado, en el marco de una supuesta “perfección” a los procesos de sanción del acoso sexual y laboral se limita el ejercicio de la acción de Tutela Laboral al imponer la espera de un plazo que no exige la actual regulación y lo que es más grave, se establece una especie de atenuante al empleador en caso de denuncias en dichos procedimientos o en el caso de auto despidos, por el sólo hecho de que el empleador cumpla ciertas formalidades, haciendo más pesada la carga de la prueba para los trabajadores y trabajadoras en los procesos de Tutela Laboral y de autodespido.

Estas dos modificaciones van en directo beneficio del sector empresarial y son un contra sentido a todo lo que declara el proyecto de ley.

Por último, en lo que se puede considerar otra manifestación de la letra chica contenida en el proyecto de ley, cabe resaltar que durante el periodo de campaña el presidente Sebastián Piñera prometió a los chilenos y chilenas avanzar en una propuesta que extendiera el periodo de vacaciones (feriado legal) de 15 a 20 días hábiles. Evidentemente, dicha propuesta implicaba avanzar en tiempo de descanso y no un reemplazo de tiempo de trabajo. Pues bien, en lo que es una novedosa creación, el proyecto nos propone reemplazar el trabajo en horas extras por días de feriado legal, lo que a todas luces no es lo ofrecido por el presidente a la ciudadanía en tiempos de campaña.

d. **CONSIDERACIONES FINALES:** la dignidad del Chile del Futuro, no debe buscarse en la realidad del Chile del Siglo XIX.

- a) Se trata de un proyecto regresivo para los trabajadores y trabajadoras chilenas, al eliminar toda limitación y regulación de las jornadas de trabajo y descanso.
- b) Se impone la idea de un trabajo sin control alguno e hiperflexibilizado cuyas condiciones pudiesen significar precarización y abuso.
- c) La nuevas reglas sobre jornada y descanso pudiesen llegar a afectar gravemente la salud de los trabajadores y trabajadoras, por la vía del aumento diario de la jornada, cuestión que no es analizada de forma seria responsable en el proyecto de ley.
- d) Es un proyecto que no fue discutido en los marcos del diálogo social, careciendo de la legitimidad suficiente para avanzar en su tramitación.
- e) Debilita nuevamente a la parte más débil de la relación laboral, ya sea por la vía de imponer pactos individuales (difíciles de rechazar por parte del trabajador o trabajadora individualmente considerados), ya sea por la vía de excluir al sindicato de toda decisión en este ámbito.
- f) Se trata de un proyecto desintegrado, sin mirada de contexto y carente de una idea sistémica de las relaciones laborales en Chile, en donde se deben discutir aun aspectos tan básicos como los niveles de salario y de fortalecimiento de la sindicación y negociación colectiva.
- g) Se trata de un proyecto apresurado e ideologizado que no considera en forma alguna las discusiones que se han dado en el seno de la Comisión del Futuro del Trabajo de la OIT, cuyo informe ha de discutirse en la Conferencia del centenario de la Organización.
- h) La única opción posible para que el descanso sea un verdadero derecho en el marco del trabajo digno y decente, es avanzar hacia la reducción de la Jornada de Trabajo.

3. LOS EFECTOS DE UNA REDUCCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

Frente al desafío que representa el debate público sobre tiempos de trabajo, es necesario primero observar los beneficios que tiene una disminución de jornada y luego fijar la mirada en las condiciones necesarias para que ese beneficio se realice de manera completa.

Nuestra principal preocupación con lo expuesto por el Proyecto de ley de Flexibilización de la Jornada Laboral es que, se utilicen la reducción de la jornada como un mecanismo de flexibilización y precarización del trabajo, que nos conduzca a una mayor acumulación de riquezas en el 1% más rico del país. Por eso es que creemos que deben existir instrumentos de política pública que delimiten los posibles efectos perniciosos de una reducción de jornada laboral.

En este sentido, podemos encontrar en la literatura internacional sobre tiempos de trabajo los siguientes elementos, primero la presencia activa de los sindicatos para acordar los tiempos de trabajo, pero además una capacidad de negociación ramal del sindicalismo que impida que se produzcan espacios de ganancias por la vía de salirse de los acuerdos. Segundo, debe existir un marco de tiempos de trabajo que parte con las horas necesarias de descanso y recreación necesarias para todo trabajador, esto implica tomar en consideración las jornadas y los tiempos de traslado. Tercero, las jornadas deben ser íntegras, es decir no se puede participar una jornada de trabajo. Cuarto, los gobiernos deben desarrollar políticas públicas tendientes a disminuir los posibles efectos negativos sobre el empleo y los salarios.

En el presente apartado tiene como objetivo plantear la relación que existe entre una reducción de la Jornada Laboral, con dos cuestiones claves del mercado laboral: Productividad y Flexibilidad Laboral, en un marco que cumple con las condiciones antes descritas.

Después de tal análisis, se verán las implicancias de política pública que se discuten en la literatura.

a. Productividad

Según la Encuesta Nacional del Uso de tiempo 2015 (ENUT) cerca de un 36% de los ocupados trabaja más de 45 horas a la semana. Esta misma cifra sube a un 56% cuando se ocupa la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENTES). Se hace hincapié en esto, puesto que mucha de la literatura que se verá hace relación con jornadas (efectivas) de trabajo de larga duración y sus posibles efectos tanto en productividad y flexibilidad laboral.

Alargar la duración de las horas por empleado es probable que aumente el nivel de producción por trabajador, pero ¿realmente mejora la tasa de productividad? Por ejemplo en Estados Unidos las horas

más largas pueden estar asociadas con una mayor producción, en una industria dada, pero también están asociadas con un menor rendimiento por hora, al menos para el período 2000-2005 (Holman, Joyeux, and Kask, 2008). En la misma línea, (Shepar Clifton, 2000) realizan un estudio empírico que abarca 18 industrias manufactureras, también para Estados Unidos, y observan que el uso de horas extraordinarias disminuye realmente la productividad media, medida como la producción por hora de trabajo, para casi todas las industrias de la muestra, incluso cuando los datos son controlados o corregidos. Encuentra que un aumento del 10% en las horas extraordinarias resultó, en promedio, en una disminución del 2,4% en la productividad medida por la productividad por hora. De hecho, parece que en muchas, si no en la mayoría de las industrias de los Estados Unidos, los horarios más cortos de trabajo se asocian realmente con mayores tasas de producción por hora (Holman, Joyeux, and Kask, 2008). Los resultados anteriores también se observan para países de OECD, se constata que la capacidad de respuesta de la productividad por hora para un determinado aumento del tiempo de trabajo es siempre negativa. Cuando el tiempo de trabajo anual sube por encima de un umbral de 1.925 horas (en Chile el 2016 la horas anuales promedio por trabajador fueron de 1990 horas), un aumento del 1% en el tiempo de trabajo conduciría a una disminución de la productividad de aproximadamente el 0,9% en el umbral y una disminución totalmente proporcional del 1% cuando se traspasan las 2025 horas. (Cette et al., 2011).

b. Relación entre la reducción de las horas de trabajo y la productividad/ Evidencia

La duración de las horas de trabajo influye potencialmente en la productividad del empleador o de la planta a través de los efectos sobre la motivación individual, el bienestar físico, el absentismo, la rotación del personal y la satisfacción (Shepard y Clifton, 2000). Creer que trabajar largas horas tiene un efecto perjudicial sobre la productividad. Las encuestas de gerentes también muestran que hay una creencia general de que trabajar largas horas tiene un efecto perjudicial sobre la productividad. Por ejemplo, una encuesta realizada por el Instituto de Administración (Worral y Cooper, 1999) encontró que el 68 por ciento de los gerentes encuestados sentían que sus largas horas de trabajo estaban teniendo un efecto adverso en su productividad.

La investigación en estudio de casos también ha demostrado que las tasas de productividad disminuyen a medida que aumentan las horas. Por ejemplo, en (Jeunesse, 1999) detalla una serie de estudios estadounidenses que han aportado evidencia para apoyar esta aseveración de que las horas de trabajo más largas conducen a disminuciones a largo plazo en la producción. Hay también referencias que

muestran que el esfuerzo muscular sostenible a largo plazo tiene una relación log-lineal con la duración del esfuerzo de trabajo. Lo último quiere decir, que en el largo plazo, a medida que aumentan las horas de trabajo, el esfuerzo muscular se hace menos sostenible (esta relación es clave para sectores que son intensos en trabajo pesado o de gran esfuerzo físico como la minería).

A pesar de que se sale un poco de la discusión, un caso de estudio interesante muestra los efectos de reducir las horas de trabajo en el empleo. La Fundación Europea ha llevado a cabo una revisión de las investigaciones sobre las reducciones del tiempo de trabajo realizadas por los empleadores en Francia, Bélgica, los Países Bajos, Alemania y Suecia. Han constatado que las reducciones en el tiempo de trabajo han contribuido en general a mejorar la situación del empleo, ya sea limitando las pérdidas de empleo o acelerando el crecimiento de éste, en comparación con lo que habría sucedido si se hubieran mantenido los patrones de horas de trabajo anteriores. Cabe señalar que en estos ejemplos, el uso de horas extras está **restringido**, y para mantener los niveles de producción era necesario, por tanto, aumentar el número de puestos de trabajo. También es importante si la reducción de horas es voluntaria o se impone al empleador, ya sea a través de conflictos laborales o la **regulación del tiempo de trabajo**. Cuando la intervención es voluntaria, es mucho más probable que la reducción de horas tenga un efecto positivo sobre los niveles de empleo o la productividad, ya que éste es el objetivo específico de la intervención.

A nivel más general, una reducción de las horas de trabajo, según (Rubin y Richardson, 1997) implica que cualquier reducción en las horas de trabajo debe tener un impacto en alguna combinación de menor producción, mayores horas extras, mayores niveles de empleo o mayor productividad. Por el contrario, cualquier aumento de las horas de trabajo tendrá el efecto contrario.

El debate sobre los efectos de reducir las horas de trabajo sobre la productividad fue hecha por la Organización Internacional del Trabajo hace más de 30 años, donde se evaluó el posible impacto teórico y práctico de una reducción de las horas en la productividad (White, 1987). Se distinguieron cuatro tipos de reducciones, las cuales siguen siendo relevantes para las condiciones actuales de Chile. Cada uno crea su propio potencial para mejoras de productividad que compensarían mucho, si no todos, los costos iniciales asociados con un horario de trabajo más corto. Los cuatro tipos son:

1. Reducciones en horas excesivas.
2. **Reducciones graduales en horas estándar**
3. Reducciones aceleradas en horas estándares.
4. opciones individualizadas para reducir horas de trabajo⁶.

⁶ Este trabajo fue hecho para países europeos, sobre todo para UK

El estudio citado encontró que las circunstancias más probables de producir aumentos en la productividad del **trabajo eran ésas que implicaban una carga de trabajo cíclica o variable**. Cuando la carga de trabajo disminuyó, tal flexibilidad permitió a los trabajadores igualar su asistencia más de cerca a su asignación preferida de tiempo. Es cuestión importante, para el empleo, que mientras la mejora de la productividad provocada por la reducción de las horas podría limitar el aumento de los costes laborales, también podría mitigar la creación de empleo en el futuro. A la inversa, podría provocar un aumento de la demanda global de los tipos de trabajo que se han vuelto más productivos por hora. Tales ganancias de productividad, vía reducir las horas de trabajo, se puede deber a las siguientes razones o mecanismos: **beneficios fisiológicos** (menos fatiga física o mental) de las horas más cortas, o **mejoras en la gestión u organización en la utilización del tiempo**, incluyendo horarios de trabajo más flexibles que disminuyen el tiempo de inactividad o el tiempo de espera.

En pocas palabras, ya que extender las horas de trabajo a trabajadores que trabajan ya tiempo completo (*full-time*), a menudo proporciona ganancias menores que proporcionales en el producto, por lo tanto las políticas y las prácticas que impiden que las horas se conviertan en excesivas, están obligadas a producir reducciones menores que proporcionales en el producto, dejando cierto margen para mejorar la producción por hora, si las reducciones apuntan cuidadosamente a esos trabajadores y empleos que están disminuyendo su productividad marginal. Además, la reducción de la productividad y el comienzo de la fatiga mental y física se puede manejar en cierta medida a través del **número, la duración y la reorganización de los tiempos de descanso**. Una **empresa puede reducir así las horas excesivamente largas a un costo mínimo de dos maneras**: la adaptación fisiológica a las horas reducidas que aumenta el ritmo de trabajo y la reducción de los períodos de descanso no autorizados o la participación en las actividades personales durante el trabajo.

En todos estos estudios, las manera de aplicar la reducción de jornada tenía como características, la presencia de sindicatos y un sindicalismo de organización ramal, espacios de dialogo social y la presencia de políticas publicas activas para disminuir los posibles efectos negativos sobre empleo y salarios.

c. Horas más largas y productividad

Se ha escrito mucho en los ámbitos de la salud y la seguridad en el trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y la investigación sobre el trabajo y la vida, documentando el grado en que las horas de trabajo más largas por día o por semana tienden a menoscabar el rendimiento laboral, incluido la productividad por hora. Las horas de trabajo más largas inevitablemente comienzan a crear riesgos y conflictos de tiempo que interfieren no sólo con la calidad de la vida no laboral, sino también en el desempeño en el trabajo.

Además, cuando se considera dentro de un horizonte temporal más largo y desde una perspectiva más amplia, la productividad y los costos laborales de la empresa pueden verse afectados de muchas maneras indirectas. Las prácticas flexibles en el lugar de trabajo reducen significativamente los efectos indirectos de la vida al trabajo que perjudican la productividad en el trabajo o en el lugar de trabajo (Bond Galinsky, 2006). Un caso más reciente es la investigación que muestra que, si bien las organizaciones adoptan acuerdos de hora reducida para sus empleados (en gran medida profesionales), principalmente para retener talento, también encontraron que las horas reducidas mejoraron el desempeño de los trabajadores en el trabajo (Kossek Y Lee, 2008).

Esto refuerza las conclusiones de que la provisión por el empleador de mejores prácticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como la flexibilidad laboral, está asociada con una productividad significativamente mayor y un mejor rendimiento autoevaluado (Bloom et al., 2009).

d. Efectos indirectos del tiempo de trabajo sobre la productividad y el rendimiento de la empresa a través del "exceso de trabajo"

Cuando las horas de trabajo más largas tienen un efecto adverso sobre la salud de los trabajadores, debido a la fatiga y al estrés laboral (Golden et al., 2011), tienden a mantener la productividad laboral por debajo de su potencial. El "exceso de trabajo" puede referirse al creciente riesgo de que un trabajador experimente síntomas de fatiga y estrés laboral, lo que mitigaría la tasa de productividad a corto o largo plazo de los trabajadores o empresas.

Hay una gran cantidad de casos en los que las horas de trabajo largas o irregulares están asociadas con una serie de riesgos físicos y mentales y de lesiones que limitan la capacidad a largo plazo de seguir siendo productivos en el trabajo (Sparks et al., 2001; Dembe et al., 2005; Grosch et al., 2006; Beckers, 2008; Burke, 2009). En general se observa que trabajar más allá de las horas habituales o normales, en particular, aumenta el riesgo de lesiones y accidentes en el trabajo, típicamente a través de la fatiga hacia el final de una larga jornada de trabajo o semana (Van Der Hulst, 2003). Además, los trabajadores que regresan al trabajo después de las lesiones relacionadas con la fatiga suelen trabajar horas más cortas que antes (Dong, 2005). Esto ilustra cómo largas horas de trabajo en última instancia demuestran ser un potencial, inhibidor indirecto de la productividad.

Por otra parte, existe una mayor probabilidad de enfermedad y lesiones entre los empleados que trabajan largos horarios, en particular los horarios de trabajo por turnos no convencionales, por ejemplo, tarde y noche y quizás turnos de la tarde cuando los errores de fatiga son cometidos por empleados que trabajan en horarios muy exigidos (Dembe et al., 2008; Salminen, 2010). Se ha comprobado que el aumento de la jornada de trabajo de los hombres, en particular a igual o más de 50

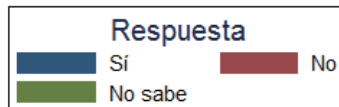
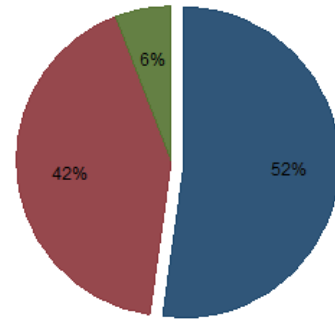
horas por semana (para Chile un 24% ENUT y 41% ENTES), contribuye indirectamente a la hipertensión, reduce el tiempo de sueño y la actividad física y la insatisfacción laboral (Artazcoz et al., 2009; Courtemanche, 2009). El punto exacto en que el trabajo se convierte en exceso de trabajo varía, por supuesto, dependiendo del ritmo y de las exigencias físicas y mentales del trabajo, del lugar de trabajo y de la ocupación. También varía de individuo a individuo, dependiendo de las demandas enfrentadas durante el tiempo de trabajo fuera del mercado y, por supuesto, la capacidad de trabajar más tiempo sin experimentar fatiga o estrés.

Para dimensionar de mejor manera los efectos negativos que tienen extensas jornadas laborales en la salud de los trabajadores, (Ricci, 2007) muestra que, los trabajadores con fatiga cuestan a los empleadores estadounidenses 136.400 millones de dólares por año en pérdida de tiempo de producción relacionada con la salud, 101.000 millones más que los trabajadores sin fatiga. Es claro entonces que, acortar las horas de trabajo específicamente en situaciones en las que las largas horas generan mayor fatiga o riesgo de error o accidente, podrían producir un mayor nivel de productividad y menores costos de producción.

Otro problema, y que guarda estrecha relación con el exceso de trabajo y la productividad laboral, es el desajuste con las preferencias de horas de trabajo. Los desajustes (*mismatches*) de horas pueden existir cuando los empleadores requieren horas más largas (o más cortas) de lo que los empleados podrían preferir. Se observa que los síntomas adversos generados por la prolongación de las horas de trabajo tienden a ser exacerbados por la falta de control de un trabajador sobre el volumen y la programación de las horas de trabajo, lo que afecta más a la productividad (Maume y Bellas, 2001, Spurgeon, 2003, Tuers, 2006). A la inversa, la forma en que los trabajadores experimentan un buen acople (*matching*) puede ser mejorada si tienen cierta discreción, autonomía o control sobre el número y el momento de sus horas de trabajo. La situación más peligrosa – para la productividad y salud de los trabajadores- es potencialmente una combinación de horas extras y una presión externa relativamente mayor para trabajar las horas extras, en lugar de las horas extraordinarias que son puramente la elección del trabajador (Maem y Bellas, 2001; Henly et al., 2006). El tiempo extra involuntario no controlado por el empleado se asoció con tasas relativamente altas de fatiga (Beckers et al., 2008). En la misma línea los trabajadores que trabajan más de 50 horas a la semana y se enfrentan a alguna presión de supervisión para trabajar horas extras, una proporción dramáticamente mayor de personas experimenta una lesión, enfermedad o mayores niveles de estrés (Cornell University Institute for Workplace Studies, 1999). Según (Galinsky et al., 2005a) las personas que trabajan más horas o días de lo que prefieren debido a las expectativas del empleador también se sienten más sobrecargadas de trabajo, lo que tiene implicancias negativas directas sobre la salud y eventualmente sobre la productividad.

¿La organización a la cual pertenece ha negociado: Jornada laboral?

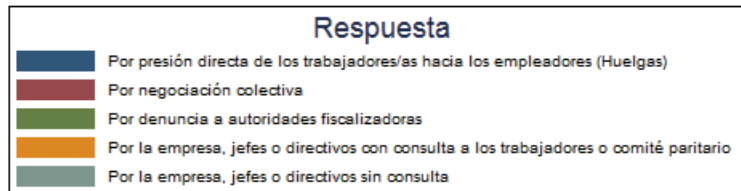
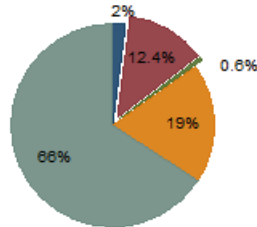
Año 2009-2010
Figura 1



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS)

En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas: N° hrs Trabajo

Año 2009-2010
Figura 2

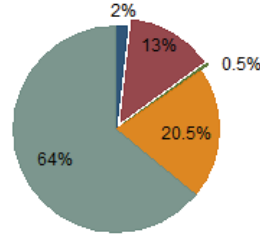


Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS)

En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas: Horario de trabajo

Año 2009-2010

Figura 3

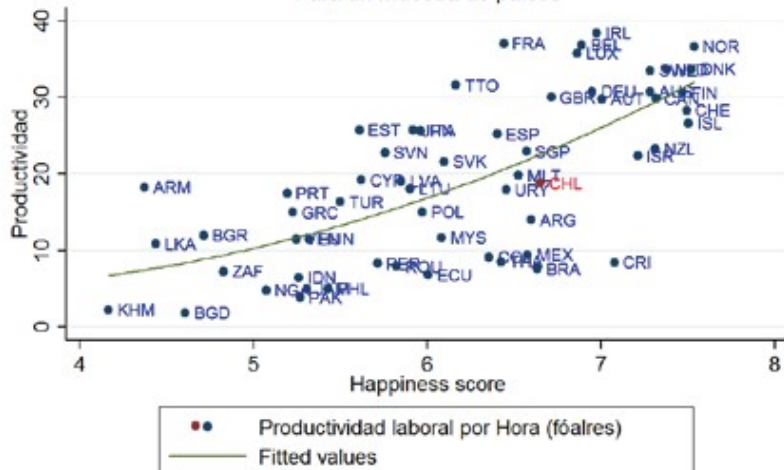


Respuesta

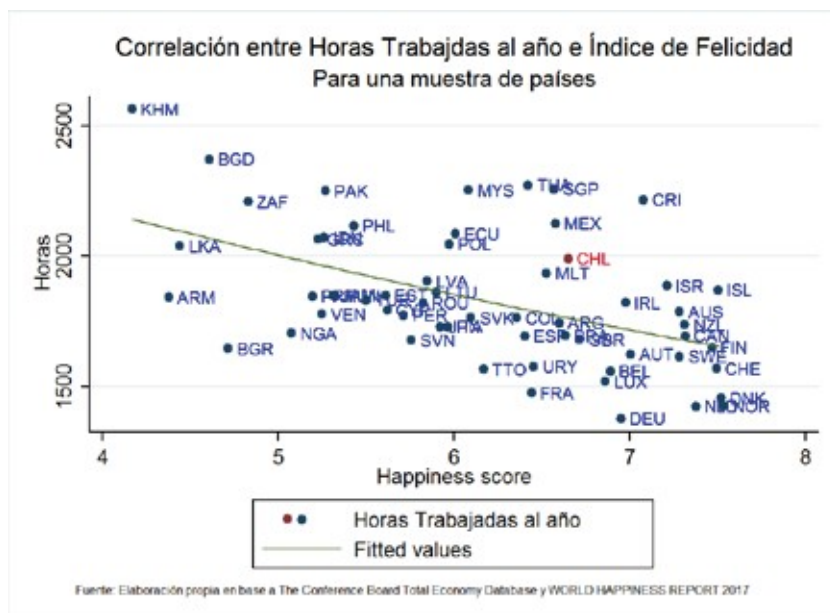
- Por presión directa de los trabajadores/as hacia los empleadores (Huelgas)
- Por negociación colectiva
- Por denuncia a autoridades fiscalizadoras
- Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario
- Por la empresa, jefes o directivos sin consulta

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENET)

Correlación entre Productividad Laboral e Índice de Felicidad Para un muestra de países



Fuente: Elaboración propia en base a The Conference Board Total Economy Database y WORLD HAPPINESS REPORT 2017



4. Posible efectos económicos: teoría y evidencia empírica

En general el estado del arte sobre esta materia ha tenido resultados ambiguos en cuanto a la magnitud y significancia de los efectos de reducir la jornada laboral en el mercado laboral. A continuación se presentan los resultados de distintos *papers*, tanto teóricos como econométricos, en relación a sus efectos en productividad, salario y (des)empleo.

a. Teoría

En general, los modelos teóricos predicen que una disminución de la jornada laboral tendrá un efecto de primer en aumentar el empleo, ya que menos trabajo para uno creará más trabajo para otros. Sin embargo, los efectos de segundo orden podrían recaer sobre los costos laborales y salarios, cuando los precios son flexibles. Si los precios son más bien rígidos, el modelo predice que el comportamiento de los trabajadores y empleadores no debería cambiar, por tanto menos trabajos para uno debe crear más trabajo para otros. Otros modelos apuntan a distinguir los efectos entre distintos sectores en la economía. Una reducción de la jornada laboral, incrementaría el empleo en el sector manufacturero, mientras que el efecto en servicios es ambiguo.

b. Antecedentes Empíricos

Los estudios econométricos han observado los efectos de la reducción de la jornada laboral en general para países desarrollados, donde la densidad sindical es mayor lo que ha permitido negociar contratos laborales con menos horas a la semana. Entre estos países esta Corea del sur, Japón, Francia y Alemania, hay que resaltar que estos países son denominados de

Economías de Mercado Coordinadas⁷, donde la presencia de organizaciones de trabajadores son mucho más relevante para la coordinación económica en cuanto a producción y empleo. El problema de estos estudios es que la estrategia de identificación (aislar el efecto causal de la reducción sobre la variable de interés) es difícil en cuanto a metodología, por el hecho de que las reformas son aplicadas a nivel país, entonces tener un contrafactual válido para la comparación de los efectos es complicado. A continuación se presentará evidencia para un grupo de países que ha llevado en el pasado reformas a la jornada laboral:

Alemania

(Hunt, 1999): La reducción de la jornada fue de 40 a 35 horas semanales entre los años 1985-1990. El efecto encontrado por el autor es que la reducción de una hora de trabajo en la jornada estándar reduce las horas efectivamente trabajadas en 0.8 a 1 hora. La reducción de las horas efectivamente trabajadas **no** fue compensada con la disminución de los salarios semanal lo que resultó en una reducción del empleo debido a que el salario por hora aumentó.

Francia

(Crépon, 2002): examinan el caso de la reducción de la jornada de trabajo de 40 a 39 horas sin permitir una disminución en los salarios semanales existentes. El efecto de la ley redujo el empleo entre los trabajadores que ya trabajan 40 horas antes de la ley e indujo una rotación de trabajadores que reemplazó a los con contratos que existían (pre reforma) por trabajadores con nuevos contratos.

(Estevao, 2008): analizan la reducción de 39 a 35 horas entre el año 2000 y 2002. El efecto de la reforma fue una reducción de las horas efectivas trabajadas y un aumento en el salario por hora y en la rotación de trabajadores.

(Jefreys 2000): se analiza también la reducción de la jornada laboral de 39 a 35 horas. Las primeras evidencias sugieren que si bien su efecto directo en la creación de empleo es limitado, están moderando asentamientos salariales y llevando a patrones de trabajo más flexibles

(Jefferys, 2000): los autores buscan obtener ventaja de una región de Francia que no fue expuesta a la ley (39 a 35 horas) del todo, lo que permite tener un grupo de control válido para poder ver el efecto de la reforma en distintos *outcomes*. Los resultados indican que no hubo un efecto significativo (distinto de cero) en empleo ni en desempleo aun cuando se controló por distintos grupos (personas con/sin educación superior). En cuanto a los efectos sobre salario, a pesar de que no siempre el efecto fue significativo, la región de Francia que donde la ley no aplicó del en su totalidad tuvo menos salarios y menos actividades de ocio en promedio.

⁷ Economías de Mercado Coordinadas (CMEs): las firmas dependen más de relaciones **NO** de mercado para coordinar los esfuerzos y construir su *core competencies*. En este contexto los modos de coordinación no mercado, suponen contratos incompletos, *network monitoring* basadas en intercambios de información privada dentro de las *networks* y más confianza en relaciones cooperativas para construir las competencias de la firma. El equilibrio en CMEs es resultado de la interacción estratégica entre las firmas y otros actores, en contraste a Economías de Libre Mercado (EEUU, UK) donde el equilibrio es dado por las condiciones de oferta y demanda en los mercados competitivos.

Portugal

(Raposo, 2008): en 1996 se llevó a cabo la reforma que gradualmente redujo la jornada laboral de 44 a 40 horas. Para los trabajadores a los cual le afecto la ley sus horas de trabajo disminuyeron, mientras que sus salarios por hora aumentaron, manteniendo los salaros mensuales prácticamente constantes. Se constató también que la reducción de las horas de trabajo no condujo a una mayor pérdida de empleo de los trabajadores directamente afectados por la nueva ley. Por último se observó que, trabajadores que no fueron directamente afectados por ley fueron influenciados por esta indirectamente, si es que antes de la ley trabajan en alguna firma donde la mayoría de los trabajadores trabajaban más de 40 horas diarias.

Canadá (Quebec)

(Skuterud, 2007): Entre el año 1997 y 2000 la provincia de Quebec en Canadá redujo la jornada laboral de 44 horas a 40 con el objetivo de estimular el crecimiento de la empleo. Distinto a los casos anteriores este reforma no sugirió o requirió que los salarios se mantuvieran constante después de la reforma, lo que indujo un aumento en el salario por hora. La evidencia muestra que a pesar de un 20% de disminución en las horas a la semana entre los trabajadores *full-time* que trabajan más de 40 horas, la política falló en aumentar el empleo a nivel provincial o dentro de la industria.

Japón

(Kawaguchi, 2008): el número legal de horas trabajadas semanales era de 48 en 1987 y éstas fueron gradualmente bajando a 40 en 1997. Durante este periodo, el promedio de horas semanales bajaron de 45 a 41, lo que sugiere un efecto causal de la ley en reducir efectivamente las horas de trabajo. La evidencia muestra que una reducción de una hora de trabajo legalmente lleva a reducir 0.14 horas reales trabajadas, lo que no fue acompañada por una reducción de los salarios mensuales.

Corea del Sur

(Baek, 2004): Tanto los sindicatos como el gobierno surcoreano han considerado que una que una estrategia válida para combatir el desempleo es el *work sharing*⁸ (trabajo compartido). Además de sus consecuencia en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Por otra parte, los empleadores o managers sostienen que este tipo de política incrementará los costos laborales y por lo tanto no disminuirá la tasa de desempleo. Este último resultado también dependerá de la preferencia relativa de destinar tiempo a trabajar o al ocio. Este estudio se focaliza en el efecto sobre la producción en el corto plazo de una disminución en la jornada laboral de 44 a 40 horas, los resultados muestran que para todas las industrias surcoreanas la disminución legal de la jornada laboral tuvo un efecto negativo en la producción con una baja promedio del 1.52%. Los sectores más golpeados fueron minas, canteras y manufactura, mientras que en transporte, almacenamiento y comunicaciones, y en electricidad, gas y agua,

⁸ El trabajo compartido es un acuerdo de empleo donde típicamente dos personas son retenidas a tiempo parcial o a tiempo reducido para desempeñar un trabajo normalmente cumplido por una persona que trabaja a tiempo completo.

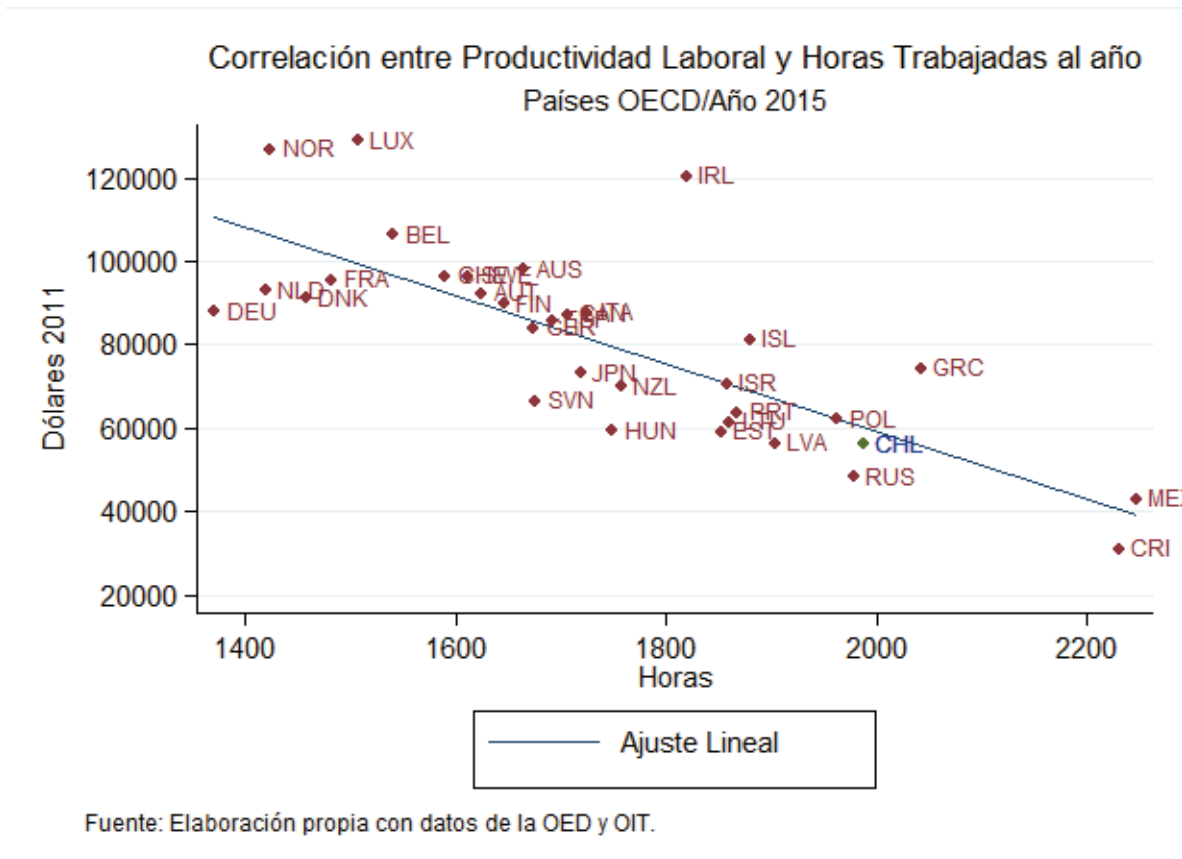
los efectos fueron menores. Estos resultados dan luces de que la reducción legal de las horas de trabajo podría introducirse de manera paulatina, empezando por industrias donde los efectos sean menores.

(Ahn, 2001): demostraron que una reducción de 4 horas en las horas legales de trabajo de 44 a 40 resultaría en una disminución de 1,9 horas en horas reales de trabajo por semana, un aumento de 4.7 por ciento en el empleo y un aumento de 10.1 por ciento en los salarios reales.

(Lee, 2000): sugirieron que la reducción de 4 horas aumentaría los costos laborales en un 0,5-14,6 por ciento. Sostienen que una disminución del 1 por ciento en las horas efectivas trabajadas aumentaría la productividad laboral en alrededor del 0,65 por ciento.

Otro efecto que se debe analizar, y que sería más bien de segundo orden, es cómo cambiaría la productividad ante una reducción de la jornada laboral. Se cree generalmente que las reducciones en las horas de trabajo aumentan la productividad laboral. De hecho, muchas empresas han reconocido esta relación, explícita o implícitamente, en su organización del tiempo de trabajo. Sin embargo, existe un debate considerable sobre la naturaleza exacta de esta relación y los factores específicos que la afectan (OIT). En la literatura se han identificado tres mecanismos a través los cuales, una mejora en la organización de los tiempo de trabajo (*working time arrangements*);

1. Efectos fisiológicos: La conexión fundamental entre tiempo de trabajo y productividad existe a nivel fisiológico. Por ejemplo, es conocido que las largas horas se acomodan mediante un ajuste del ritmo o la intensidad del trabajo, como una disminución de los movimientos y la inserción de más pausas entre los movimientos. Lo que trae como consecuencia que una jornada muy extensa lleve a bajas en el producto total de corto y largo plazo, ya que las horas efectivamente trabajadas son menores por los costos de ajustarse a una jornada de larga duración. Mientras que una reducción de las horas de trabajo puede compensarse, al menos en parte, con el aumento del ritmo de trabajo sin causar consecuencias físicamente perjudiciales.
2. Efectos motivacionales: mejores arreglos en el tiempo de trabajo pueden tener efectos motivacionales al obtener la disposición psicológica de los trabajadores a utilizar su energía de manera más eficiente. Tales ganancias motivacionales, sin embargo, podrían perderse si la gerencia no las reconoce y no toma medidas para cambiar las prácticas y los métodos de tiempo de trabajo para aprovechar y asegurar estas ganancias. También se sabe que estos efectos sólo pueden esperarse si existe una cooperación positiva entre los directivos y los trabajadores de una empresa
3. Mejora de la organización del trabajo. Los cambios en el tiempo de trabajo pueden inducir una serie de cambios que mejoran la productividad en la organización del trabajo. Pueden invitar a la dirección a identificar y reducir el tiempo "no productivo" que surge debido a ineficiencias en la programación y métodos de supervisión.



Por último, es importante considerar que los efectos generales de la disminución de la jornada laboral, ha dado como resultados el aumento del empleo por compensación de jornada, con la mantención de los salarios, redundando en un aumento de la demanda agregada, reforzando el crecimiento de los países medidos por el PIB. Este efecto, se ha reforzado por que existían condiciones de diálogo social en los países de nivel nacional, por que los gobiernos aplicaron políticas publicas mitigadoras de posibles efectos negativos, por que existía un marco de respeto sobre las horas de descanso y recreación de los trabajadores.

5. Recomendaciones de políticas Publicas.

Sobre tiempos de trabajo, nos parece evidente que debe existir una disminución de la jornada laboral en Chile, pero al mismo tiempo creemos que no cualquier tipo de jornada laboral será beneficiosa para los trabajadores, la productividad, el empleo y los salarios. En este sentido, es necesario avanzar hacia reducción de jornada laboral en marcos de estabilidad del empleo, manteniendo o mejorando los niveles de empleo decente. En este sentido recomendamos que:

1. La creación de un marco nacional de tiempos de trabajo, que nos permita establecer límites estrictos sobre la jornada laboral para evitar los abusos de parte del empleador. Este marco debería servir para abordar las problemáticas presentes en nuestra sociedad como las de plataformas digitales, la aplicación del artículo 22 en periodistas, la aplicación del tele trabajo, el pacto de jornadas comprimidas, entre otras.
2. Debemos avanzar en la estabilidad laboral, entendemos que en la medida que los cambios provistos entreguen mayores niveles de estabilidad y certeza a los trabajadores, los efectos positivos de la disminución de la jornada laboral se expresaran de manera mas nítida.
3. Se debe avanzar en la disminución de la jornada laboral, pasando de las actuales 45 a 40 horas, manteniendo los niveles salariales e impulsando medidas que vayan a reforzar el aumento del empleo.
4. El gobierno debe comprometerse con la aplicación de medidas de mitigación de posibles efectos adversos en la economía, entre otros se puede estudiar un proceso de transición de entre 2 y 3 años por tamaño de empresa.
5. Se deben fortalecer los sindicatos en la perspectiva de encontrar por la vía de la negociación colectiva y el dialogo social, acuerdos de tiempo de trabajo en el marco nacional de tiempos de trabajo. Esto implica, iniciar la implementación de consejo laborales sectoriales por rama de la producción, que involucre a organizaciones sindicales y empresariales mas representativas.
6. Finalmente, deben incorporarse los convenios de la OIT a nuestra legislación, como base fundante del debate laboral Chile.

Trabajos citados

- Ahn, J. Y. (2001). The effect of reduction in legal working hours on labor market: focusing on manufacturing industry,” *Quarterly Labor review*, 151-170.
- Baek, E. G. (2004). The short-run production effect of the reduction of working hours. *Journal of policy modeling*, 123-144.
- Chemin, M. &. (2009). Using Alsace-Moselle local laws to build a difference-in-differences estimation strategy of the employment effects of the 35-hour workweek regulation in France. *Journal of Labor Economics*, 487-524.
- Crépon, B. &. (2002). Employed 40 hours or not employed 39: Lessons from the 1982 mandatory reduction of the workweek. *Journal of Political Economy*, 1355-1389.
- Estevao, M. &. (2008). The 35-hour workweek in France: Straightjacket or welfare improvement? *Economic Policy*, 418-463.
- Hunt, J. (1999). Has work-sharing worked in Germany? *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 117-148.
- Jefferys, S. (2000). A ‘Copernican Revolution’ in French Industrial Relations: Are the Times A’Changing? *British Journal of Industrial Relations*, 241-260.
- Kawaguchi, D. N. (2008). Labor Market Responses to Legal Work Hour Reduction: Evidence from Japan. *Kawaguchi, D., Naito, H., Yokoyama, I., & Kenkyūjo, N. K. S. S. (2008). Labor Market Responses to Legal Work Hour Reduction: Evidence from Japan. Economic and Social Research Institute.*
- Lee, J. P. (2000). Effect of working hours and its implication to enterprise. *LG Economic Research Institute.*
- Raposo, P. S. (2008). How working time reduction affects employment and earnings.
- Skuterud, M. (2007). Identifying the potential of work-sharing as a job-creation strategy. *Journal of Labor Economics*, 265-287.

