

De: Dirección de Políticas Públicas, Sociedad de Fomento Fabril F.G.
Para: Presidencia, Sociedad de Fomento Fabril F.G.
Asunto: Resumen informe preliminar 40 horas CNP
Fecha: 06 de diciembre de 2019

I. INTRODUCCIÓN

- El Presidente de la República mandató a la Comisión Nacional de Productividad (CNP) la elaboración de un informe sobre el impacto esperado de una reducción de la jornada laboral semanal de 45 a 40 horas. Para estos efectos, se consideró: el potencial impacto sobre el empleo y los salarios; el trabajo informal; y el crecimiento de largo plazo. Este informe preliminar entrega un avance de los estudios realizados.

II. RELACIÓN ENTRE INGRESO Y LAS HORAS TRABAJADAS: CASO CHILENO

- A medida que los países aumentan su ingreso, también incrementan su consumo de ocio, es decir, reducen sus horas trabajadas. Esta tendencia se observa en Chile, donde el aumento del ingreso per cápita real viene aparejado de una reducción sostenida de las horas trabajadas.

Tabla 1: Evolución del ingreso y las horas trabajadas en Chile y la OCDE

Año	Chile			OCDE		
	PIB per cápita	H. Anuales	H. Semanales	PIB per cápita	H. Anuales	H. Semanales
1990	\$9.546	1.988	49,0	\$33.525	1.924	39,0
2000	\$15.647	2.263	46,1	\$37.858	1.928	39,3
2010	\$21.313	2.070	42,7	\$41.851	1.841	38,0
2018	\$25.168	1.941	41,3	\$42.823	1.771	37,7

Ingreso medido en PIB per cápita PPP US\$ 2018 constante.

Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE y Banco Central de Chile.

- **En el contexto latinoamericano, nuestro país está entre los países con menores horas trabajadas**, no obstante, en comparación a los países desarrollados sigue siendo elevado. En efecto, respecto al **número de horas trabajadas para los países OCDE en 2018, Chile destaca entre los de mayor cantidad (1.941 horas al año), versus un promedio de 1.775 horas.**
- Respecto al **número de horas trabajadas por los países de la OCDE cuando tenían un ingreso per cápita similar a Chile en 2018**, llama la atención la diferencia entre países. Con todo, **el total de horas anuales trabajadas en Chile (1.941 horas) está bajo el promedio OCDE (2.037 horas)**, lo cual sugiere que nuestro país no es una anomalía en término de extensión de jornada.

- **En 2018, en nuestro país se trabajó en promedio 41.3 horas semanales¹, lo mismo que un trabajador OCDE cuando tenía un PIB per cápita similar a Chile.** Al considerar las horas promedio trabajadas anualmente por trabajador en los países OCDE, se advierte que Chile trabaja más que el promedio OCDE, pero al **comparar eliminando el efecto riqueza, ese impacto se reduce en favor de nuestro país, donde se trabaja 96 horas menos que el promedio OCDE.**
- A medida que en nuestro país aumenta el ingreso, las horas trabajadas se reducen, acercándose al promedio OCDE. Siguiendo esta tendencia, es posible anticipar una trayectoria de convergencia en la extensión de jornada semanal a medida que crece el ingreso per cápita chileno, lo que permite estimar cuando nuestro país alcanzaría una jornada de 40 horas o la jornada semanal OCDE 2018.
- Considerando el promedio de crecimiento del ingreso per cápita en Chile y la elasticidad² de -0.16, se proyecta las horas trabajadas en tres escenarios:
 - **Pesimista:** PIB per cápita crece al 1% anual
 - ✓ 2038: jornada 40 horas promedio
 - ✓ 2076: jornada 37,7 horas (promedio actual OCDE)
 - **Promedio últimos 10 años:** PIB per cápita crece al 2% anual
 - ✓ 2028: jornada 40 horas promedio
 - ✓ 2047: jornada 37,7 horas (promedio actual OCDE)
 - **Optimista:** PIB per cápita crece al 3% anual
 - ✓ 2025: jornada de 40 horas promedio
 - ✓ 2037: jornada 37,7 horas (promedio actual OCDE)
- Esto demuestra la importancia del crecimiento económico respecto del bienestar, pues mayor ingreso permite reducir las horas trabajadas sin reducir ingreso.

III. EFECTOS ESPERADOS DE UNA REDUCCIÓN EN LA JORNADA LABORAL

- La determinación de salarios y horas trabajadas depende de tres factores:
 - La cantidad de horas que el trabajador desea trabajar (oferta de trabajo)
 - La cantidad de horas que demanda el empleador (demanda por trabajo)
 - Contexto institucional: leyes laborales y otras regulaciones, por ejemplo, salario mínimo, seguridad social, otros³.

¹ Para comparar la jornada semanal, se consideran las semanas trabajadas (deduciendo vacaciones y festivos) y horas totales anuales.

² La elasticidad ingreso del trabajo en Chile es de -0.16, lo que sugiere que ante un aumento del 1% en el PIB, se espera una reducción de horas trabajadas de 0,16%.

³ Esto hace que el costo bruto (para la empresa) de contratar a un trabajador sea mayor que el ingreso neto que el trabajador recibe cada mes.

- El impacto que la reducción de la jornada tendrá sobre el empleo dependerá en gran medida de la reacción de los salarios. Sin embargo, **no es posible anticipar el efecto a nivel agregado, en parte porque cada industria y empresa tiene realidades propias y potenciales respuestas de productividad diferentes** (Calmford ,1985)

3.1. Efectos para el trabajador: la oferta de trabajo

- **Reducir por ley la jornada laboral acota el margen de opciones del trabajador:**
 - Si no se compensa con ganancias en productividad, el salario real por hora se mantendrá constante y, por tanto, el ingreso real mensual caerá en directa proporción a la reducción de jornada⁴.
 - ✓ El trabajador puede desear trabajar más horas, para lo cual buscará un segundo empleo por horas o a tiempo parcial, y eventualmente, tendrá menos tiempo libre.
 - Si la reducción se compensa con ganancias en productividad, el salario por hora aumentará y con eso el ingreso mensual se mantendrá inalterado.
 - ✓ Cada trabajador decidirá si mantiene su tiempo libre y obtiene el mismo salario o aumenta las horas trabajadas y obtiene un salario mayor.
- **Efecto ingreso:** Un aumento en el salario por hora aumentará la capacidad de consumir todos los bienes, pero también la capacidad de consumir ocio. Si predomina el efecto ingreso, un trabajador podría reducir sus horas trabajadas y mantener un ingreso total al menos igual al anterior.
- **Efecto sustitución:** Un aumento en el salario por hora aumentará las horas de trabajo ofrecidas.
- El peso relativo de ambos efectos dependerá principalmente del nivel de salario de los individuos. **Para salarios bajos es de esperar que domine el efecto sustitución, y que el trabajador intente aumentar las horas trabajadas.** Para salarios altos, podría dominar el efecto ingreso, y que estos decidan trabajar menos horas.
- Por la naturaleza de la relación laboral y la existencia de contratos, se observa un mínimo margen de acción de los trabajadores, quienes no pueden escoger su nivel óptimo de horas trabajadas. En cambio, **los factores institucionales permitirían que el empleador pueda modificar la cantidad de horas trabajadas según sus preferencias**, entregando a las empresas mayor poder de negociación sobre las combinaciones de horas de trabajo y salario.
- Por otra parte, debido a la existencia de **costos fijos asociados a la contratación**, los empleadores ofrecerán trabajos con jornadas más largas en muchos casos, ya que

⁴ Este escenario supone que el salario real está determinado por su productividad marginal.

contratar a un trabajador por una jornada completa tiene un costo fijo menor que contratar a dos personas por media jornada.

- **Las rigideces mencionadas podrían inducir a un trabajador a buscar un segundo empleo.** Un grupo de trabajadores, especialmente, de menos salarios, buscará aumentar las horas extraordinarias en su empleo actual o un segundo empleo a tiempo parcial o por horas, el que puede encontrarse con mayor facilidad en el mercado informal. **Así, la reducción de la jornada laboral puede llevar a que un grupo de trabajadores no cambie sus horas de trabajo.**

3.2. Impacto sobre las empresas: la demanda por trabajo

- **Un aumento en los costos fijos tiene dos efectos:** a) una caída en la demanda de horas trabajadas; y b) un aumento de la demanda de horas trabajadas semanales relativo a la demanda por trabajadores (aumentar horas semanales usando horas extraordinarias y reducir número de trabajadores).
- **La reducción de la jornada laboral se puede asimilar a un aumento en el costo fijo de la mano de obra.** También aumenta el costo marginal de la mano de obra, en un monto equivalente al producto entre el recargo por hora extraordinaria y la cantidad de horas reducidas de la jornada⁵.
- El **impacto neto sobre los salarios** dependerá de cómo cambie el costo laboral unitario para las empresas. En tanto, el **impacto neto sobre el empleo** es ambiguo, dependerá de la distribución de horas por trabajador antes de introducir la medida y de la elasticidad de demanda.
- Una empresa al momento de reducir su jornada laboral enfrenta uno de los siguientes escenarios:
 - Si la reducción de horas trabajadas no se compensa con ganancias en productividad (ni con reducción en los costos unitarios del capital), el salario por hora se mantendrá constante, y el ingreso mensual caerá. Como primera aproximación, no habría un impacto negativo en el empleo. Efectos secundarios sobre el empleo dependerán de los costos marginales de las horas extraordinarias y de la mano de obra.
 - Si la reducción de horas trabajadas se compensa con ganancias en productividad (o con reducción de los costos unitarios del capital), el salario por hora aumentará, y el ingreso mensual se mantendrá. Como primera aproximación, no habría efecto negativo sobre el empleo ni sobre el salario.

⁵ El costo marginal de una hora adicional aumenta solo para quienes no trabajaban horas extraordinarias antes de implementar la nueva jornada laboral.

- De este modo, impedir una caída en los ingresos reales de los trabajadores como consecuencia de la reducción de la jornada dependerá, principalmente, de alcanzar ganancias en productividad o de reducir los costos unitarios del capital. **Las ganancias en productividad están asociadas a una organización más flexible del trabajo.** La flexibilidad además eleva el bienestar del trabajador, si puede elegir entre horarios y días, cuando esa opción no afecte su salario, aumentando marginalmente su productividad, mayor motivación y satisfacción con el empleo.
- Con todo, **el efecto en productividad depende de la flexibilidad en la organización de la jornada de trabajo, la que a su vez responde a características de cada industria y empresa.** Estos efectos paliativos de las alzas de costo no se obtienen en corto plazo, por lo que los procesos de reforma, en general, han sido anunciados o se implementan con periodos de transición. Por el contrario, si se busca reducir la jornada rápida y significativamente, las ganancias esperadas en productividad no lograrán neutralizar el aumento en los costos salariales unitarios.
- La reducción en los costos unitarios del capital también está asociada con una mayor flexibilidad en la organización del trabajo, permitiendo a la empresa **enfocar las horas trabajadas donde estas son más valiosas.** El principal mecanismo utilizado es el periodo de referencia para calcular el límite de horas semanales, las que se estiman en periodos que pueden llegar a 4 meses o 1 año.
- Por otra parte, se menciona que si se espera que la reducción de la jornada laboral aumente los costos unitarios para las empresas (presionando a la baja los ingresos mensuales) **la ley podría impedir que el ingreso de los trabajadores con contrato se reduzca.** Esta medida no logra contener los efectos en nuevos trabajadores; y es de esperar, que las nuevas contrataciones se realicen a un menor ingreso mensual. **En tanto, para los contratos vigentes es probable que los aumentos salariales futuros sean sensiblemente menores.**
- Asimismo, **reducir la jornada puede también impactar los niveles de empleo,** ya que domina la estrategia del empleador de aumentar el número de horas trabajadas usando horas extraordinarias y reduciendo el número de trabajadores.
- En consecuencia, **el aumento deseado en el nivel de empleo como consecuencia de la repartición del trabajo simplemente puede no ocurrir.** En efecto, el único caso en que el empleo podría aumentar es en aquellas empresas cuyas horas efectivas trabajadas son exactamente iguales al límite máximo de horas establecidas por ley, es decir la suma de las horas ordinarias y extraordinarias⁶.

⁶ Así, para las empresas que hacían uso de horas extraordinarias antes de la reducción de la jornada laboral la respuesta óptima sería usar más horas extraordinarias y menos trabajadores. Y siempre que los costos fijos de

- Adicionalmente, **se advierte un segundo efecto (escala) inequívoco: habrá una reducción en el empleo.** Luego de una reducción de jornada, los costos fijos de mano de obra se reparten en una menor cantidad de horas, elevando los costos de producción, lo cual deriva en un efecto escala inequívocamente negativo sobre el empleo. Esto sugiere que **un período recesivo (con caída en la producción) sería un mal momento para recortar la jornada laboral**, pues acentuaría el efecto negativo sobre el empleo de un alza en el costo laboral unitario.

IV. ANÁLISIS EXPERIENCIA INTERNACIONAL

- A continuación, se analizan dos casos de reducción de la jornada laboral por vía legal. Francia redujo en 1998 la jornada de 39 a 35 horas semanales. Por su parte, Portugal redujo en 1996 la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales:

4.1. Efectos de su implementación

4.1.1. Francia:

- **No es posible determinar si cambios en el empleo resultaron de la reducción de jornada, del subsidio, o de la mayor flexibilidad permitida.** No obstante:
 - **Horas trabajadas y composición del empleo:** Aumento sustantivo en la cantidad de empleados trabajando 35 horas semanales, (empresas de mayor tamaño), en tasa de trabajadores part-time y en el porcentaje de mujeres trabajando en jornadas de 35 horas semanales o menos.
 - **Creación empleo:** entre 6% y 9% para Aubry I, y 3% para Aubry II
 - **Salario:** creció un punto porcentual menos que en empresas similares en tamaño y sector que no se habrían acogido a la ley

4.1.2. Portugal

- **Horas trabajadas y composición del empleo:** Reducción en el número de horas semanales trabajadas por trabajador⁷, aumentó horas extraordinarias y aumento significativo de los empleados con jornada parcial, estabilizándose en un 11%
- **Creación empleo:** Limitado efecto sobre el nivel de empleo. No se afecta la tasa de creación de empleo, pero si se evidencia un efecto positivo en el empleo, por medio de una caída en la destrucción del empleo. Probablemente ello se deba a la flexibilidad en el uso de las horas trabajadas de aquellos que se acogen a la ley.

contratar a un trabajador adicional sean altos, la empresa optará por incrementar las horas de trabajo extraordinarias.

⁷ Reducción a la mitad trabajadores con más de 42 horas semanales y a un 9% trabajadores con jornada superior a 40).

- **Salario:** Efecto neto positivo. No obstante, la ley tendría como efecto un menor crecimiento futuro en los salarios mensuales de las empresas afectas.

4.2. Lecciones aprendidas

4.2.1. Francia

- Una reducción de jornada debe ser **diseñada en consideración a las potenciales reacciones del mercado laboral**, e incluso adoptada en etapas, abiertos a modificar la medida en su diseño, implementación, y plazos.
- La medida es **costosa para una parte importante de las empresas, principalmente aquellas pequeñas**, que en caso de no poder reducir el salario mensual verán elevado sus costos laborales⁸.
- Este tipo de medidas **demandan períodos de transición y mecanismos especiales durante dichos períodos**, diferenciados por tamaño de empresa (horas extras, pago de horas extras, obligatoriedad legal del plazo de adopción, etc).
- Las **empresas buscarán optimizar sus costos y ajustar su producción**, lo que conllevo a una caída en el salario de los trabajadores bajo acuerdos de reducción de jornada que, aunque no se percibió de inmediato, sí lo hizo por medio de congelamiento y menores alzas a futuro.

4.2.2. Portugal

- Incluso las políticas más sencillas de reducción de la jornada laboral incorporan medidas que permitan **introducir flexibilidad al mercado laboral**.
- El efecto de la medida sobre los **costos laborales varía según tamaño y sector de la empresa**. Atendido ello, las leyes que reducen la jornada laboral deberán ser suficientemente flexibles respecto de su implementación en las empresas, de forma tal que éstas puedan ajustarse debidamente a la regulación.
- Las **empresas buscarán ajustar su producción luego de introducida la nueva jornada laboral**. Por ejemplo, aumentando la cantidad de horas extraordinarias trabajadas, al menos en los primeros años de su implementación.

⁸ Por ello, en Francia, se diseñó una política que buscaba reducir dicho costo, promoviendo aumentos en la productividad a través de la optimización en los equipos de trabajo, las medidas de flexibilización (elevar productividad hasta un tercio) y subsidio estatal (cubrir diferencial).

V. ANÁLISIS EMPÍRICO

5.1 Efectos microeconómicos

- El análisis empírico con datos microeconómicos estima el impacto de reducciones en la jornada aprobada en 2001 e implementada en 2005, política es muy similar a la que se encuentra en discusión en la actualidad. Esta evidencia se usa para proyectar el posible impacto de una reducción de jornada laboral en Chile hoy en día.
- Se estudia el efecto sobre el empleo, tipo de empleo, desocupación, inactividad, tasa de formalidad y reducción de salarios; para el grupo de trabajadores afectados por la reforma, es decir, los que trabajaban 46 horas o más a la semana antes de que ésta se implementara. El grupo afectado se compone solo de asalariados privados.
- Diferencia el impacto anticipado (producido después del anuncio del cambio y antes que éste entrara en vigencia), y el impacto luego de su implementación el año 2005.

5.1.1. Impacto anticipado

- El anuncio y aprobación de la propuesta de reducción de horas se realiza en 2001 y se determina la entrada en vigencia para 2005 con el objeto de facilitar la adaptación de las empresas. Por lo tanto, existe una etapa desde 2002 hasta fines de 2004 que se denomina de “anticipación”, en la que es posible observar efectos en el empleo. El análisis mide el efecto de anticipación en los años 2003 y 2004 con respecto al 2002 (período inmediatamente posterior al anuncio).

5.1.1.1. Empleo:

- La probabilidad de estar empleado en el grupo afectado se habría reducido en poco más de 4 puntos porcentuales (pp) entre 2002 y los dos años subsiguientes. Considerando las características de la muestra, esto implica que el aporte negativo de los afectados al cambio en el empleo total es de casi 1,5%.

5.1.1.2. Tipo de empleo

- Efecto negativo sobre el empleo total, el cual proviene claramente del empleo asalariado y, en particular, del empleo asalariado privado.
- Para el grupo de afectados, la probabilidad de ser asalariado y de ser asalariado privado cae entre 4,2 y 4,6 pp a medida que se acerca la implementación de la reforma. Esto implica un aporte negativo de los afectados sobre la variación del empleo asalariado y asalariado privado agregado de alrededor de 2%.

5.1.1.3. Tasa de formalidad

- El ajuste asociado a la informalidad sería acotado para los afectados. La reforma reduciría en 1 pp la probabilidad de trabajar formalmente del grupo afectado, lo que implica un aporte negativo al empleo formal agregado entre 0,2 y 0,6%.

5.1.1.4. Salarios mensuales

- La reforma generó una reducción anticipada de salarios para el grupo afectado de entre 2,4 y 2,9% en 2003 y 2004, respectivamente. El aporte a la variación general de los salarios debido a la reforma está cerca de 1%.

5.1.2. **Impacto de implementación**

- A continuación, se presentan los resultados para la medición de impacto de los efectos que tuvo la implementación de la reforma el año 2005. Para esto, se compara información de 2004 con los datos observados con posterioridad a enero de 2005.

5.1.2.1. Empleo

- Caída de 4,2 puntos porcentuales (pp) de probabilidad de tener algún tipo de empleo para el grupo afectado, lo cual implica una caída de la probabilidad de estar empleado de 3,2 pp para el empleo total.

5.1.2.2. Tipo de empleo

- Caída de 5,6 pp de empleo asalariado, y 6,1 pp de empleo asalariado privado. El empleo por cuenta propia (principalmente informal, aunque no exactamente lo mismo) no tiene un impacto significativo.

5.1.2.3. Desempleo

- Probabilidad de estar desempleado aumenta en 1,8 pp para el grupo afectado. Debido a que la fracción de desocupados en la población total es pequeña, el flujo de personas del grupo afectado representa un porcentaje importante del total de personas desempleadas antes de la implementación: entre 11,4% al 14,4% del total de desocupados antes de enero de 2005.

5.1.2.4. Inactividad

- La probabilidad de ser inactivo se eleva entre 2,6 pp y 3,1 pp para el grupo afectado. El incremento de inactivos proveniente del grupo afectado representa entre 2,2% y 3,1% de los inactivos previo a la reforma.

Tabla 1. Impacto anticipado de reforma jornada año 2005 (en puntos porcentuales)

	Impacto grupo afectado	Impacto grupo afectado en empleo total	Mayor impacto género	Mayor impacto grupo etario	Mayor impacto nivel educacional
Probabilidad de estar empleado	-4	-1,5	Mujeres -5 y -7	18 a 30 años -10 y -12	Educación superior -5,7 y -6,4
Probabilidad de ser asalariado y asalariado privado	-4,2 y -4,6	-2	Mujeres -6	18 a 30 años -12	Educación superior -6
Tasa de formalidad	-1	-0,2 y -0,6	Hombres -1,3		Educación media -1,2
Salarios mensuales	-2,4 y -2,9	-1	Hombres -3,4 y -3,9	18 a 30 años -7,2 y -9,7	Grupos menos educados -3,5 y -5,1

Tabla 2. Impacto implementación de reforma jornada año 2005 (en puntos porcentuales)

	Impacto grupo afectado	Impacto grupo afectado en empleo total	Mayor impacto género	Mayor impacto grupo etario	Mayor impacto nivel educacional
Probabilidad de estar empleado	-4,2	-3,2		18 a 30 años -8,3	Educación media -5,4
Probabilidad de ser asalariado y asalariado privado	-5,6 y -6,1		Hombres -5,6 y -6,2	18 a 30 años -11,2 y -9,8	
Probabilidad de estar desempleado	1,8		Hombres 4,1 y 3,1	31 a 49 años 2,8 y 2,4	
Probabilidad de ser inactivo	2,6 y 3,1		Mujeres 5,1 y 6,8	18 y 30 años 6,7	Educación media

5.1.3. Proyecciones de impacto para el año 2019

- La evidencia del impacto de la reforma del año 2005 es utilizada para estimar el efecto que tendrían reducciones de jornada laboral legal en el año 2019. Este ejercicio debe ser matizado cualitativamente con consideraciones relativas a la situación de la economía chilena entre 2005 y 2019.

5.1.3.1. Disminución de horas promedio trabajadas de forma semanal efectivas tras una eventual reforma

Jornada tras reforma (horas)	Reducción efectiva de horas (horas)	% de reducción efectiva
35	-4,2	-9,9%
36	-3,8	-8,8%
37	-3,3	-7,9%
38	-2,9	-6,9%
39	-2,5	-5,9%
40	-2,0	-4,7%
41	-1,6	-3,8%
42	-1,2	-2,8%
43	-0,8	-1,9%
44	-0,4	-0,9%

5.1.3.2. Impacto en variables de interés para individuos que estarían trabajando más horas que las establecidas en la nueva jornada laboral

- El efecto solo se estima para grupo afectado. No es posible determinar el efecto a nivel agregado, ya que no se cuenta con una estimación sobre el impacto indirecto que pudiera tener la reforma en el grupo de personas no afectado por la reforma.

Jornada tras reforma (horas)	Empleo (pp)	Empleo asalariados privados (pp)	Desempleo (pp)	Inactividad (pp)	Ing. Líquido mes (pp) (efecto anticipación)
35	-10,4	-9,7	3,5	6,4	-4,4
36	-9,3	-8,7	3,1	5,8	-3,9
37	-8,2	-7,7	2,8	5,1	-3,5
38	-7,2	-6,7	2,4	4,5	-3,0
39	-6,2	-5,8	2,1	3,8	-2,6
40	-5,0	-4,6	1,7	3,1	-2,1
41	-4,0	-3,7	1,3	2,5	-1,7
42	-2,9	-2,8	1,0	1,8	-1,2
43	-2,0	-1,8	0,7	1,2	-0,8
44	-1,0	-0,9	0,3	0,6	-0,4

5.2 Efectos macroeconómicos

- Complementando los efectos microeconómicos, el enfoque macroeconómico pretende estimar un impacto general de la reforma, considerando la evolución conjunta de grupos afectados directa e indirectamente por la reducción de jornada laboral, pero sin posibilidad de distinguir entre estos grupos.
- Por otra parte, el enfoque macroeconómico permite responder preguntas respecto del impacto de la reforma en variables macroeconómicas como el PIB y la Productividad Total de Factores (PTF).
- Los principales resultados macroeconómicos son los siguientes:

5.2.1 Salarios:

- Una reducción de horas incrementa los costos laborales de las empresas, por lo que éstas responderán contratando menos trabajadores o manteniendo los mismos, pero a un menor salario.
- Por otro lado, con jornadas más cortas y salarios por hora mayores, se esperaría también alguna respuesta de la oferta de trabajo, presionando los salarios a la baja.
- Una conjunción de ambos efectos generaría, en el corto plazo, una caída de los salarios reales de 0.6% por cada reducción de 1% de horas trabajadas⁹¹⁰.
- Si bien el impacto en salarios se estima en todos los horizontes como negativo, su magnitud va decayendo en el tiempo.

5.2.2 Empleo

- Efecto negativo en casi todo el horizonte, pero no es significativo estadísticamente. Esto supondría que las fuerzas se tienden a anular. Por un lado, el impacto negativo en la demanda por horas de trabajo totales debido al mayor costo laboral, y por el otro, el impacto positivo de la oferta de trabajo, así como de la necesidad de las empresas de contratar más personas para contrarrestar la reducción de jornada, estarían balanceados.

5.2.3 PIB

- Después del trimestre 10 aproximadamente el nivel de PIB tiene reducciones de alrededor de 1% en promedio en los años 4 y 5 (entre 0.5% y 1.5% aproximadamente al 95% de confianza).

⁹ Significativa al 95% de confianza

¹⁰ Se debe notar que, esta reducción de salario real puede generarse simplemente a partir de falta de reajuste de salarios nominal en presencia de inflación positiva.

- Al contar con menos horas trabajadas sin un aumento sustancial de la productividad del trabajo, es esperable que el PIB caiga respecto del escenario contrafactual sin reducción de jornada laboral. Sin embargo, el impacto negativo a largo plazo (4-5 años) es mayor de lo esperado.

5.2.4 Stock de capital

- Efecto positivo en todos los horizontes estudiados¹¹. Al finalizar el horizonte de 5 años el shock permanente eleva el stock de capital en 0.14% más que en el escenario contrafactual sin reducción de jornada.
- Dado que el gasto en inversión representó aproximadamente el 5% del stock de capital, la mayor acumulación de stock de capital representa un incremento anual de 2.8% de la inversión al cabo de 5 años en promedio.
- Debido al encarecimiento del trabajo, el proceso productivo de las empresas se optimiza, adquiriendo más capital dado que se hizo menos costoso en términos relativos. La mayor acumulación de capital permite aumentar la productividad marginal del trabajo, lo cual genera un mayor incentivo a contratar nuevos trabajadores y eleva los salarios después a la caída inicial.
- El incremento del stock de capital contrarresta la contracción inicial de la demanda por trabajo, lo que es coherente con el efecto observado en el empleo total. Sin embargo, esto indica que existiría un grado de sustitución entre capital y trabajo significativo para poder explicar estos resultados.

5.2.5 Productividad total de factores

- Impacto más bien nulo inicialmente, pero un efecto significativamente negativo después de tres años de haber ocurrido el shock. Se alcanza en 5 años, un impacto aproximado promedio de caída de 0.5% de la PTF.
- La caída de la productividad permite explicar la significativa caída del PIB con un nivel de empleo sin mayores cambios, horas totales de trabajo menores (debido a la reforma) y un stock de capital aumentando, para suplir en algún grado al factor productivo del trabajo, que se ha encarecido.

5.2.6 Proyecciones de impacto

- Para las estimaciones macroeconómicas pueden utilizarse las elasticidades estimadas, asumiendo que toda la reducción de jornada se implementa de una vez, del mismo modo que la de 2005. Sin embargo, con datos macroeconómicos resulta

¹¹ Significativo al 75% de confianza al cabo de dos años y al 95% al cabo de tres.

muy difícil evaluar efectos anticipación que se habrían producido a raíz de la política, a pesar de que ellos pueden haberse producido.

5.3 Consideraciones finales

- Dado que la función de producción agregada muestra retornos marginales decrecientes en los factores productivos, disminuir el factor trabajo cuando éste es abundante genera un impacto menor al que se produce cuando el factor es más escaso. Una consecuencia de esto es que la reducción de horas de trabajo propuesta tendría un mayor impacto al partir desde 45 horas que aquella en 2005.
- La reducción de jornada del 2005 tuvo lugar en un contexto macroeconómico expansivo que podría haber facilitado la reasignación de trabajadores. El contexto actual es menos auspicioso. Además, estamos en un contexto general de automatización importante, que conlleva riesgos mayores de sustitución de trabajo por servicios de capital ante el encarecimiento del factor trabajo. También la mayor disponibilidad de inmigrantes en Chile apunta en una dirección similar. Por lo anterior, las estimaciones de este estudio se sitúan en el terreno de lo plausible y moderadamente optimista.
- Finalmente, las variables de empleo, salarios, informalidad, y PIB inciden en el bienestar de las personas, pero no son sus únicos determinantes. El impacto del uso y la valoración del mayor tiempo libre producido por la reducción de jornada puede tener impactos en salud, vida familiar, producción en el hogar, y otras variables que no se han evaluado en este estudio.

Anexo 1: Principales características de la reducción de jornada en Francia y Portugal

1. Francia:

Objetivo	Implementación	Incentivos financieros / subsidios	Medidas de Flexibilidad
<p>Crear empleos</p>	<p>A partir de 2000 para empresas de más de veinte trabajadores</p> <p>A partir de 2002 para empresas de menos de veinte trabajadores</p>	<p>Primera fase (Aubrey I): Incentivo financiero para empresas que reduzcan antes del plazo obligatorio mediante acuerdos colectivo (reducción de contribución de seguridad social)</p> <p>Mayor beneficio a empresas con trabajadores vulnerables.</p> <p>Segunda fase (Aubrey II): Subsidio permanente condicionada a reducción anual de 1.600 horas, acuerdo colectivo entre las partes y compromiso de crear o no destruir empleos en dos años</p>	<p>Promedio de base anual.</p> <p>Reorganización de horas trabajadas acordada con el sindicato o representantes de las empresas para ajustar las horas semanales según sus necesidades, y utilizando distintos mecanismos.</p> <p>Jornada laboral de 35 horas semanales promedio se cumple respecto de una base anual de 1.600 horas, siempre que las horas semanales no excedan las 48 o un promedio de 44 en 12 semanas, sobre el que pueden agregarse 130 horas extraordinarias¹².</p> <p>Se fija límites a las horas extraordinarias (130 para empresas de empresas con más de 20 trabajadores y 170 para empresas con menos de 20 trabajadores).</p>

¹² La Directiva Comunitaria (Artículo 6, Directiva 2003/88/EC) de la Unión Europea determina que la jornada no se calcula en base a la semana, sino a un período que no debe exceder como regla general los cuatro meses, o de hasta doce meses en caso de un acuerdo colectivo. El período de referencia francés de 35 horas por semana en un año, 44 horas por semana en un período de referencia de doce semanas, y el límite 48 horas máximas por semana (con excepciones en algunos sectores) está dentro de esta directiva.

Objetivo	Implementación	Incentivos financieros / subsidios	Medidas de Flexibilidad
			<p>Las horas extraordinarias pueden ser pagadas con un recargo, compensadas con su equivalente en tiempo de descanso, o una combinación de ambas (25% hasta 43 horas y 50% de 43 a 48 horas, empresas de más de 20 trabajadores)</p> <p>Se define “tiempo de trabajo efectivo”¹³. Excluye ciertas pausas, días libres y feriados, y capacitaciones (si incluye colación).</p>

2. Portugal:

Objetivo	Implementación	Incentivos financieros / subsidios	Medidas de Flexibilidad
<p>Mejorar la calidad de vida de los trabajadores.</p> <p>Converger promedio OCDE (40,4 v.s 37,2)</p>	<p>Jornadas por sobre las 40 horas antes del 1º de diciembre de 1997.</p> <p>Jornadas de más de 42 horas semanales, la jornada debía reducirse en dos horas antes del 1 de diciembre de 1996, y a 40 horas semanales antes del 1 de</p>	<p>No se contemplan subsidios ni incentivos financieros</p>	<p>Promedio sobre un período de referencia de cuatro meses</p> <p>Horas diarias trabajadas, pueden exceder en 2 horas el límite acordado por las partes, con un tope de 10 horas (límite semanal de 50 horas máximas)</p>

¹³ Se entiende por tal “tiempo durante el cual el empleado está a disposición del empleador, y debe cumplir con sus directivas sin poder ocuparse de sus asuntos personales”.

Objetivo	Implementación	Incentivos financieros / subsidios	Medidas de Flexibilidad
	<p>diciembre de 1997.</p>		<p>Jornadas de más de 40 horas, tiene los siguientes límites:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 48 o 50 horas: Si la jornada laboral al momento de aprobarse la ley fuese de 44 horas semanales ○ 46 o 48 horas: si la jornada laboral al momento de aprobarse la ley fuese de entre 42 y 44 horas semanales ○ 45 horas: si la jornada laboral al momento de aprobarse la ley fuese de entre 40 y 42 horas semanales. <p>Jornadas de menos de 40 horas: Empleador y empleado podían acordar una reducción diaria de no más de dos horas, reducir la semana de trabajo en días o medios días, o aumentar las vacaciones.</p> <p>El intervalo mínimo entre jornadas de trabajo diaria sería de 12 horas.</p>

Objetivo	Implementación	Incentivos financieros / subsidios	Medidas de Flexibilidad
			No se efectúan ajustes en horas extraordinarias.