

# Jornada laboral, calidad de vida y productividad



**Mesa Técnica 40 horas**

Dirección de Políticas Públicas SOFOFA

Junio 2022

Cambios demográficos, sociales y tecnológicos han impactado la forma en que las personas se desarrollan y relacionan, así como la **forma de organizar el trabajo**.



La **capacidad de adaptación** de las personas, empresas y países resulta **fundamental** para poder aprovechar todos los desafíos y oportunidades que estos cambios nos plantean.

# Agenda

---

- 1. SOFOFA**
- 2. Jornada laboral en Chile y el mundo**
- 3. Experiencia internacional**
- 4. Adaptabilidad en la jornada**
- 5. Comentarios finales**

## Nuestro Propósito

Poner a las personas en el centro de la actividad empresarial y hacer de Chile un país de oportunidades.



**160**

*Empresas socias  
directas*



**70**

*gremios regionales  
y sectoriales(\*)*



**4.000**

*Empresas  
representadas de  
distintos tamaños*



**52%**

*DJSI está conformado  
por empresas SOFOFA*

(\*) 5 gremios en categoría Institucionales y 8 en Convenio

# Industrias representadas por SOFOFA



Bebidas/Licores



Industria Manufacturera



Servicios Financieros



Máquinas/Equipos



Petróleo/Gas



Servicios de Salud



Forestal/Papel



Medios



Energía Eléctrica



Automotriz



Cementos



Servicios de Consultoría



Agroindustrial



Metalurgia



Retail



Entretenimiento



Alimentos



Ingeniería



Software/TI



Educación



Sanitarias



Multisector



Telecomunicaciones



Bienes de Consumo



Pesquero



Química/Farmacía



Transporte/Logística



Proveedores de Minería



Vinos



Clínicas



E-Commerce



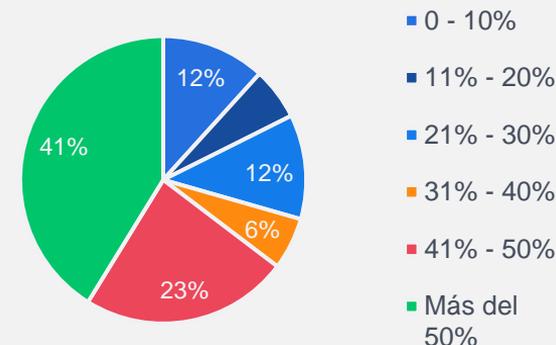
Reciclaje



## Heterogeneidad laboral SOFOFA

- **63% de las empresas cuenta con trabajadores con sistemas de jornada por turnos, excepcionales, bisemanales o cualquier otro sistema especial.** De ellas:
  - 41,2% tiene a más de la mitad de sus trabajadores con alguna de las modalidades de contrato anteriores
  - 70,5% tiene a más del 30% de sus trabajadores.

Cantidad de trabajadores con sistema especial de jornada laboral



## Heterogeneidad laboral SOFOFA

- **1 de cada 4 empresas** cuenta con trabajadores contratados para prestar servicios por obras o faenas. De ellas:



- Un 14% de las empresas que cuenta con trabajadores contratados para prestar servicios por obras o faenas, afirmó que este grupo representa más del 20% del total de sus trabajadores.

Hemos aprendido a reconocer la variedad, diversidad y diferentes realidades de las empresas y sectores en materia laboral. **Cada una de dichas empresas ha vivido un largo proceso de adaptación a su propia realidad de manera gradual, el cual es importante entender al momento de diseñar políticas públicas.**

# Agenda

---

1. SOFOFA

2. Jornada laboral en Chile y el mundo

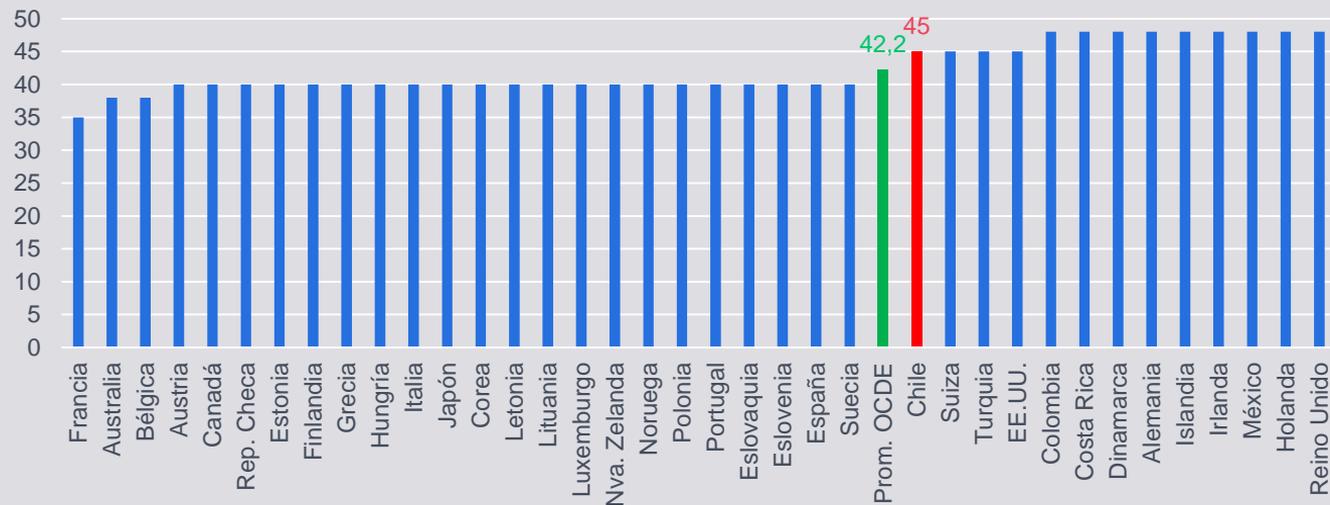
3. Experiencia internacional

4. Adaptabilidad en la jornada

5. Comentarios finales

## Jornadas laborales

Máximo legal de la jornada ordinaria semanal países OCDE (horas)  
(último dato disponible al año 2020)

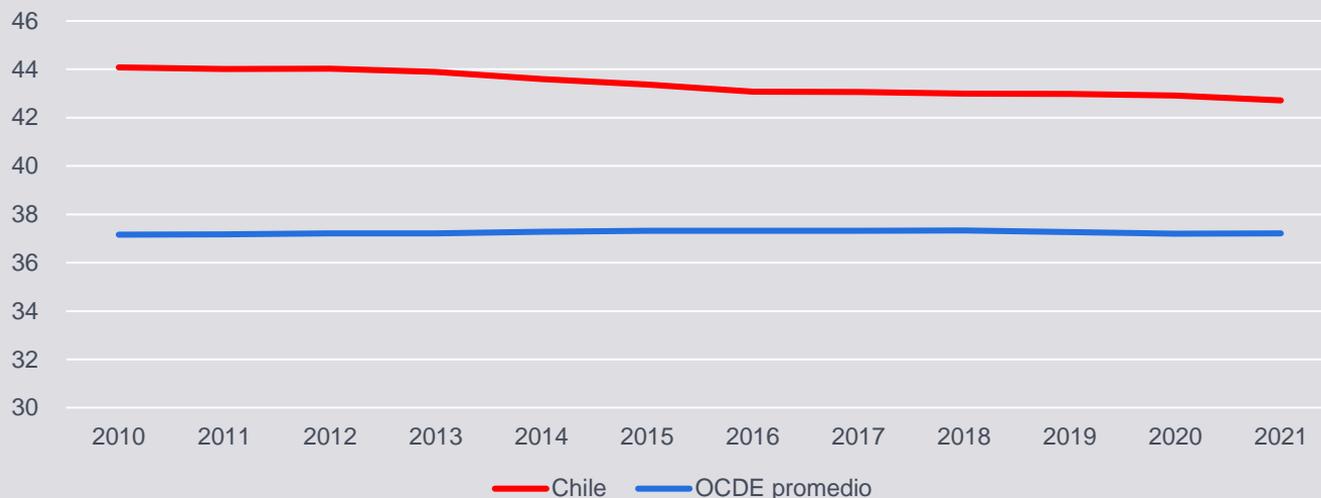


Fuente: OIT

El proyecto de ley busca reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, mientras que **en los países de la OCDE en promedio el máximo legal es de 42,2 horas semanales.**

## Evolución horas trabajadas Chile y OCDE

Evolución de las horas trabajadas habitualmente en Chile y en la OCDE  
Trabajadores asalariados

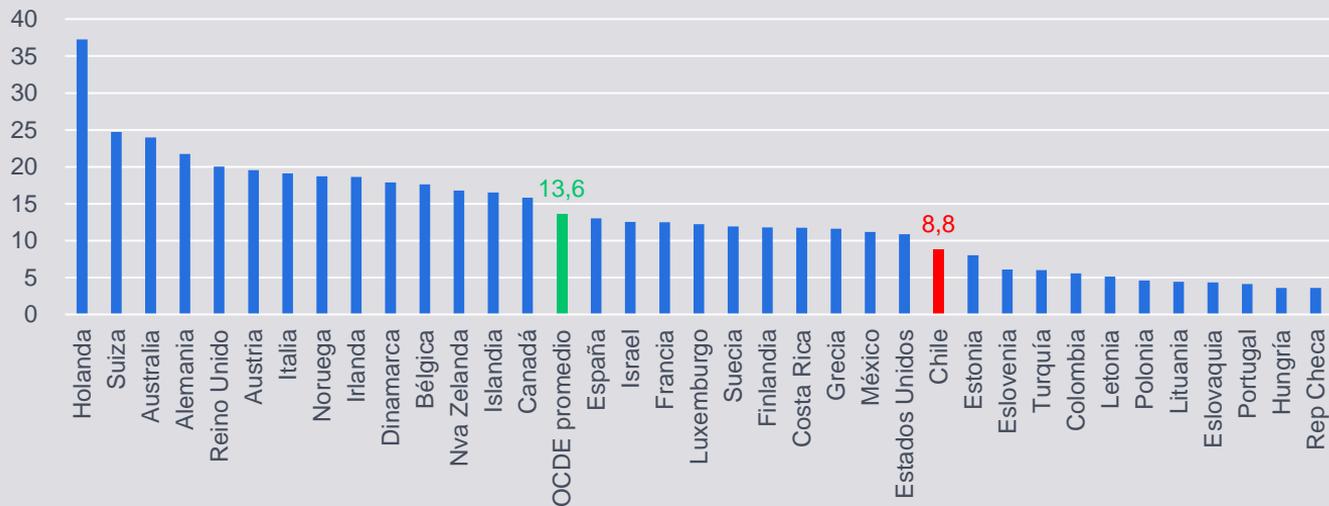


Fuente: OCDE.

La disminución de las horas trabajadas habitualmente ha sido más rápida en Chile que en la OCDE en promedio. Desde el año 2010 a la fecha, Chile ha disminuido 1,4 horas de trabajo habitual, mientras que en la OCDE prácticamente no ha variado.

## Trabajadores part-time

Trabajadores part-time como porcentaje del total de asalariados  
países OCDE, 2020

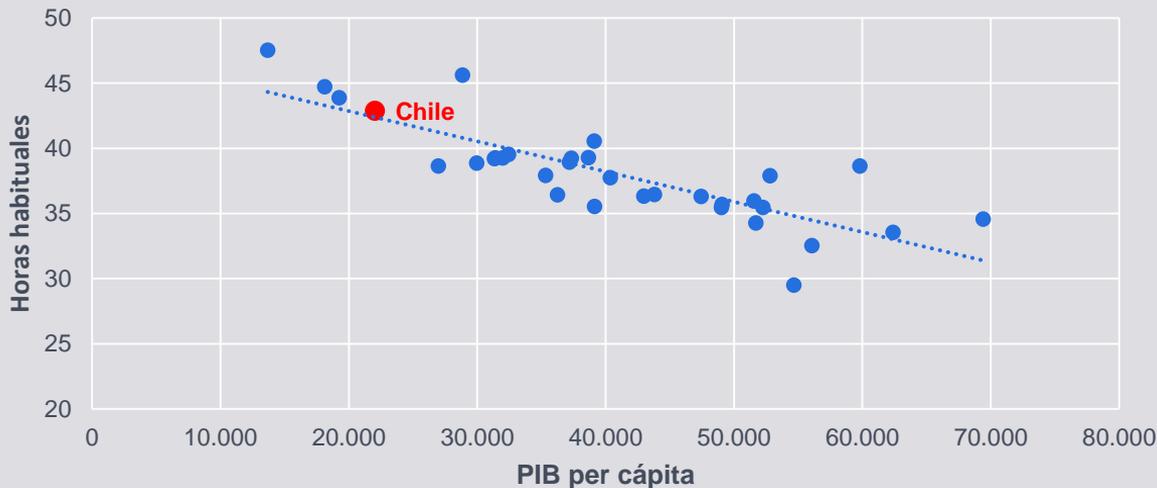


Fuente: OCDE.

En Chile solo el **8,8%** de los asalariados trabaja part-time, en comparación con un 13,6% en promedio en los países de la OCDE.

## Horas trabajadas y PIB per cápita

Horas habituales (asalariados) y PIB per cápita real 2020



Fuente: OCDE y World Economic Outlook FMI

**Las horas trabajadas en Chile están alineadas con nuestro nivel de ingreso per cápita.** Además, de acuerdo a la CNEP (2020) las horas trabajadas en Chile coinciden con el promedio de los países de la OCDE cuando tenían un nivel de ingreso real equivalente al de Chile.

## Productividad del trabajo

PIB por hora trabajada países OCDE, promedio años 2019 y 2020  
(dólares PPP)



Fuente: OCDE.

Chile es uno de los países con **menor productividad por hora trabajada en la OCDE** (PIB por hora trabajada).

## Productividad del trabajo en Chile

Crecimiento anual de la Productividad Total de los Factores (PTF)  
Chile, 2000 - 2021

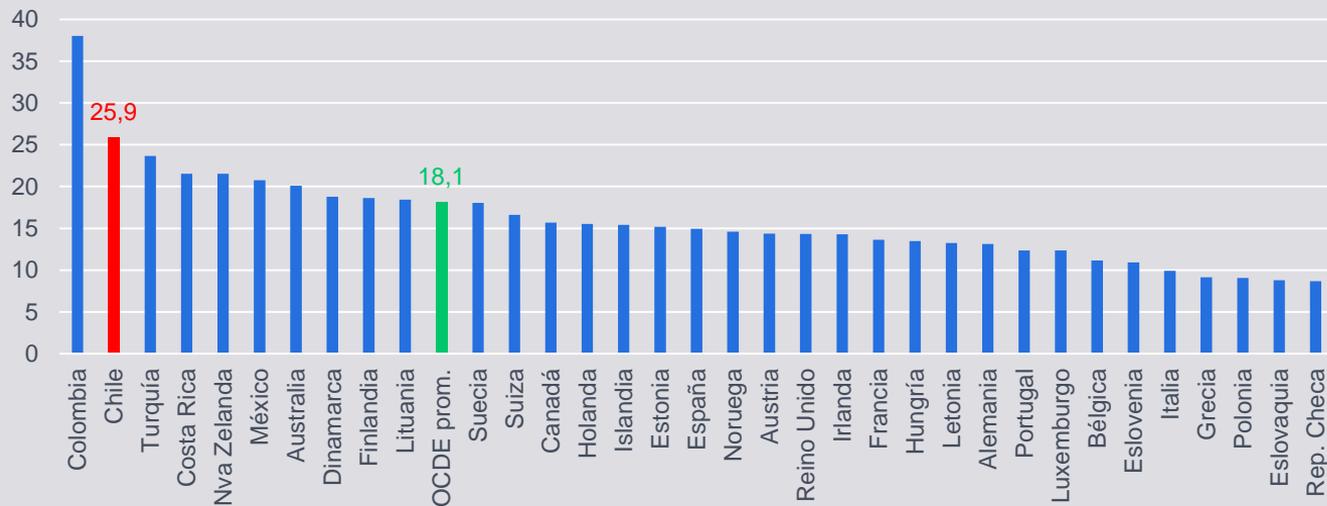


Fuente: CNEP.

La productividad en Chile ha mostrado un **preocupante estancamiento desde el año 2000**. Fuerte aumento del año 2021 impactado por el impulso fiscal para apoyar familias y empresas y por retiros de fondos previsionales (CNEP 2021).

## Rotación del mercado laboral

Empleos con duración menor a un año, países OCDE 2020  
(porcentaje sobre el total de empleos)

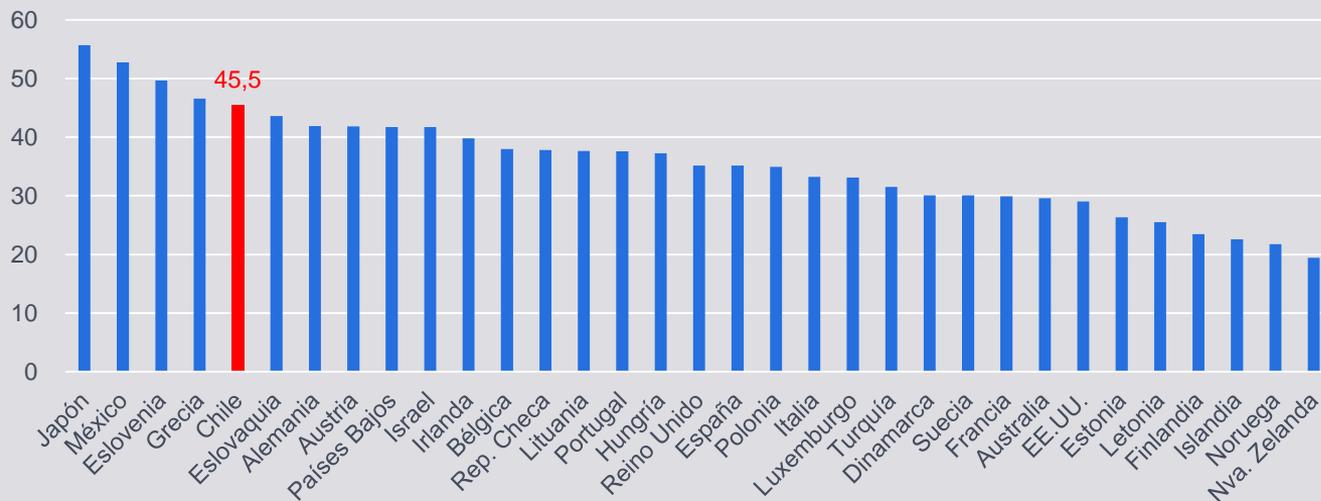


Fuente: OCDE .

**En Chile hay una alta rotación laboral.** Dado lo anterior, la disminución de la jornada laboral puede llevar a una disminución de los salarios, pues es el ajuste de ellos será rápido vía nuevos contratos. Incluso la rotación se puede acelerar para ajustar los contratos.

## Inflexibilidad de la gestión del tiempo

Índice de inflexibilidad de las horas de trabajo en países OCDE, 2015



Fuente: OCDE

**Chile es uno de los países de la OCDE con jornadas laborales menos flexibles, dada la poca capacidad del trabajador de influir en su jornada de trabajo.**

## Agenda

---

1. SOFOFA
2. Jornada laboral en Chile y el mundo
- 3. Experiencia internacional**
4. Adaptabilidad en la jornada
5. Comentarios finales

## Experiencia internacional en reducciones de jornada

- Los países que han reducido la jornada laboral han diseñado políticas que buscaban reducir impactos negativos, asociados al mayor costo laboral para las empresas (CNEP, 2020) . En particular:
  - ✓ **Anuncio con años de anticipación**, permitiendo primero un proceso voluntario de reducción de la jornada pactada entre empresas y trabajadores;
  - ✓ **Promover la adaptabilidad laboral** para elevar productividad y compensar mayores costos laborales;
  - ✓ **Jornada acortada sobre un período de referencia mayor** (4 meses en Portugal y 1 año en Francia);
  - ✓ Permitir la **reducción del sobrecosto** asociado a las horas extraordinarias.

## Gradualidad en la implementación de la reducción de jornada

- La gradualidad reduce el impacto negativo particularmente sobre los salarios reales y en menor grado sobre el PIB y la productividad (CNEP, 2020).

País	Reducción	Gradualidad
Colombia (2021)	48 a 42 horas semanales	Reducción gradual comenzando dos años después de aprobada la ley. 47 horas en 2023, 46 horas en 2024, 44 horas en 2025 y 42 horas en 2026.
Chile (2001)	48 a 45 horas semanales	Reforma aprobada el año 2001 pero entró en vigencia el año 2005.
Francia (2000)	39 a 35 horas semanales	No se implementó en su totalidad, en la práctica el cambio fue gradual. Periodo de transición de 3 años para empresas pequeñas y subsidios para las empresas.
Japón (1987)	48 a 40 horas semanales	Disminución fue gradual y con medidas transitorias. Se permitió mayor flexibilidad en horas de entrada y salida y se aumentó el periodo para promediar las horas de trabajo.
Alemania (1984)	39 a 35 horas semanales (sector metal)	Se redujo gradualmente la jornada laboral desde 39 horas el año 1984 a 35 horas el año 1995. Además se implementaron medidas de mayor flexibilidad.

Fuente: Elaboración propia.

## Agenda

---

1. SOFOFA
2. Jornada laboral en Chile y el mundo
3. Experiencia internacional
4. Adaptabilidad en la jornada
5. Comentarios finales

## Adaptabilidad en la jornada laboral

---

- Evidencia dice que **incluir adaptabilidad en las jornadas permite aumentar la productividad, la calidad del trabajo y la calidad de vida y satisfacción de los trabajadores** (*Society for Human Resource Management*), disminuyendo los impactos negativos de disminuciones de jornada sobre productividad.
- Una rebaja de la jornada gradual y con medidas de adaptabilidad permite combinar de mejor forma los objetivos de avanzar hacia una reducción efectiva de jornada y evitar impactos en empleo. (Bravo, 2019)
- Además, el uso de esquemas de adaptabilidad laboral tiene impactos positivos en:



la **atracción y retención** de los trabajadores



reducción del **ausentismo**



mayor **satisfacción** e intención de **permanencia**

## Adaptabilidad en la jornada laboral

---

- **OIT reconoce y destaca la importancia de incorporar una jornada flexible**, para beneficiar a empleadores y trabajadores. **Los trabajadores aprecian la flexibilidad** para manejar sus horas de trabajo diarias y semanales, y consideran que es un aspecto importante para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.
- **Propone medidas** para la adecuada ordenación del tiempo de trabajo:
  - bloques horarios de entrada y salidas
  - banco de horas
  - jornadas comprimidas
  - reducción de jornada en tiempos de crisis
  - jornadas promediadas o anualizadas
  - sistemas de tiempo flexible
- **Exhorta a que se busque una autonomía del tiempo de trabajo y establece que los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo**, ya que esto mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial.

## Adaptabilidad en la jornada laboral

---

- Heterogeneidad de las personas, no solo en características laborales (conocimientos, competencias, habilidades, etc.) sino también en cuanto a las características personales (género, etapa en el ciclo de vida, proyectos personales, gustos y preferencias).
- Importante cuidar que no existan desigualdades entre distintos tipos de trabajadores, que por las distintas naturalezas de sus trabajos no puedan adaptarse de la misma manera que otros.
- La adaptabilidad es esencial para **la incorporación del talento y un aumento de la participación laboral** de grupos hoy excluidos por diversas razones, en especial aquellas relacionadas al cuidado.
- Mujeres, jóvenes o adultos mayores necesitan mayores grados de flexibilidad para poder integrarse al mercado laboral.



## Agenda

---

1. SOFOFA
2. Jornada laboral en Chile y el mundo
3. Experiencia internacional
4. Adaptabilidad en la jornada
5. Comentarios finales

## Comentarios finales

---

- Actualmente se encuentran en discusión varios **proyectos de ley que aumentarán los costos laborales de las empresas**. Al avanzar en una reducción de jornada laboral es importante **evaluar los posibles efectos en empleo y salario de los proyectos como conjunto** y no solo de manera individual.

Reforma de pensiones  
Reforma tributaria

Sala de cuna universal  
Gratificaciones

- Una **reducción de la jornada laboral disminuiría aún más la productividad en Chile**. La CNEP estimó que una reducción de 45 a 40 horas provocaría una disminución en el crecimiento anual de la productividad entre 0,1 y 0,4%, generada por una reasignación del empleo.
- Enfrentamos un **complejo escenario económico**, tanto en Chile como en el resto del mundo. El Banco Central proyecta **recesión el año 2023, atravesamos una elevada inflación** y el mercado laboral aún no recupera los niveles de empleo previos a la pandemia, **faltando aun 500 mil empleos por recuperar**.

## Comentarios finales

Es importante **avanzar gradualmente hacia jornadas laborales más reducidas con el objetivo de conciliar o hacerla más adaptable a las necesidades, preferencias y proyectos de vida de las personas**, permitiendo a los trabajadores mayor tiempo para su vida personal y familiar.

- Para que la reducción de jornada no genere impactos negativos en empleos y salarios es fundamental que vaya de la mano de **elementos para incrementar la productividad** de trabajadores y empresas, tales como:



**gradualidad** en su implementación



**consideración de la heterogeneidad** de las empresas, de tipos de trabajo y trabajadores



**crecientes grados de adaptabilidad** (jornadas mensuales, bimestrales o trimestrales, bolsas de horas extras, bloques horarios de ingreso y salida)

## Comentarios finales

---

- El proyecto de ley de 40 horas en su estado actual restringen seriamente varios de los aspectos positivos de la adaptabilidad de la jornada y de la necesaria gradualidad en la reducción de la misma. Por ejemplo:

**Posibilidad de pactar una jornada semanal promedio calculada en períodos bimensuales o trimestrales en el caso de trabajadores con jornadas por turnos, excepcionales, bisemanales, especiales o con contrato por obra**

- Permita una distribución bimensual o trimestral en casos especiales pero no respecto de todos los contratos.

**Empresas cuyos ingresos anuales no excedan UF 75.000 podrán reducir la jornada de forma gradual.**

- Genera categorías de trabajadores dependiendo del tamaño de la empresa, atentando contra la igualdad ante la ley, además de un valor hora de un trabajador distinto según el tamaño de la empresa donde trabaja.

**Los casos de jornadas especiales, excepcionales, bisemanales y por turnos requieren, necesariamente, por la naturaleza de sus funciones, la posibilidad de pactar una distribución de horas flexible.**

- Con mayor razón en esos casos, la adaptabilidad debiese ser necesaria, y no facultativa.

# Jornada laboral, calidad de vida y productividad



**Mesa técnica 40 horas**

Dirección de Políticas Públicas SOFOFA

Junio 2022

## Anexo 1: Estudios sobre los efectos de la reducción de la jornada laboral

- En el paper *Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile* el autor estima los efectos de la reducción de la jornada laboral desde 48 a 45 horas semanales el año 2005 en Chile.
- Los resultados sugieren que la **reducción de la jornada no tuvo efectos sobre la destrucción de empleos de las personas que ya se encontraban empleadas al momento de la reforma**. Sin embargo, no se estudia si existió una disminución en las contrataciones con posterioridad a la reforma.
- En cuanto a los salarios, el paper encuentra **un aumento en el salario por hora de las personas que ya estaban contratadas al momento de la reforma**, sin embargo, no se analiza si hubo un efecto en los salarios de las nuevas contrataciones, o cambios en otros ámbitos, como reajustes salariales menores a los que habrían existido en ausencia de la rebaja de jornada.

## Anexo 1: Estudios sobre los efectos de la reducción de la jornada laboral

- Por último, se debe tener en cuenta que, tal como afirma el autor, el contexto del mercado laboral de inicios de los 2000 es distinto al actual, el que enfrenta una fuerte migración y la automatización de algunos empleos.
- La CNEP estimó el año 2020 las consecuencias económicas de reducir la jornada ordinaria de trabajo, desde 45 a 40 horas semanales. El estudio concluye que **la reducción en la jornada produciría una caída inmediata en los salarios mensuales reales, en la tasa de crecimiento del PIB y en la tasa de crecimiento de la productividad, mientras que el empleo agregado no se afectaría significativamente.**

## Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa

País	Jornada legal	Medias de adaptabilidad
Holanda	Máx. 12 horas diarias y 60 horas a la semana. No se puede exceder de 48 horas semanales promedio en 16 semanas ni 55 horas promedio en 4 semanas (incluidas horas extraordinarias).	Límite máx. de jornada se calcula en base al <b>promedio en 16 semanas.</b>
Dinamarca	Máx. 48 horas semanales promedio, en un periodo de 4 meses (incluyendo horas extraordinarias).	Límite máx. de jornada se calcula en base al <b>promedio en 4 meses.</b>
Alemania	Máx. diario de 8 horas (48 horas en semana laboral que se distribuye en 6 días).	Límite máx. de jornada se calcula en base al <b>promedio en 6 meses o 24 semanas.</b>
Suiza	Máx. semanal 45 horas para los trabajadores industriales, personal de oficina, técnicos y personal de ventas y de 50 horas para el resto de los trabajadores. No existen límites de jornada diaria.	Bolsas anuales de 170 y 140 horas extraordinarias para trabajadores con jornadas semanales de 45 y 50 horas, respectivamente. Solo se pagan con recargo (25%), las horas extraordinarias que excedan de 60 horas al año.
Suecia	Máx. 40 horas semanales	Límite máx. de jornada se calcula en base al <b>promedio en 4 semanas.</b> Por acuerdo colectivo, se puede extender hasta 12 meses. Bolsas de horas extras.

## Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa

País	Jornada legal	Medias de adaptabilidad
Irlanda	Máximo de 48 horas semanales promedio, incluyendo horas extraordinarias, en un periodo de 4 meses o de 6 meses en caso de la industria de seguridad, gas, electricidad, salud, agricultura o sectores donde tienen periodos peaks en ciertas épocas del año.	Límite máx. de jornada se calcula en base al <b>promedio en 4 o 6 meses</b> . Por acuerdo colectivo se permite aumentar el periodo de referencia en hasta 12 meses con aprobación de la autoridad administrativa.
Luxemburgo	Máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales.	Límite máx. de jornada se calcula en base al <b>promedio en 4 meses</b> . En el caso de sectores con periodos peak en ciertas épocas del año, se puede acordar por contrato colectivo un máx. diario hasta por 12 horas y un máx. semanal hasta por 60 horas.
Noruega	Máx. 9 horas diarias y 40 horas semanales.	Límite máx. de jornada se calcula en base al <b>promedio de hasta 52 semanas</b> , por acuerdo individual. Bolsas de horas extraordinarias.
Bélgica	Máximo de 8 horas diarias y 38 horas a la semana.	Límite máx. de jornada se calcula en base al <b>promedio de 1 año</b> , ya sea por reglamento interno de la empresa, o bien, por contrato colectivo.

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa

País	Jornada legal	Medias de adaptabilidad
Islandia	Máx. 48 horas semanales promedio, incluyendo horas extra, en un periodo de 4 meses.	Límite máx. de jornada se calcula en base al <b>promedio de 4 meses</b> . Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 6-12 meses.
Finlandia	Máx. 8 horas diarias y 40 horas a la semana	Límite máx. de jornada se calcula en base al <b>promedio de 4 semanas</b> . Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 52 semanas. Bolsas de horas extra anuales.
Reino Unido	Máx. 48 horas semanales promedio, incluyendo las horas extra, en un periodo de 17 semanas.	Límite máx. de jornada se calcula en base al <b>promedio de 17 semanas</b> . Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 52 semanas. Por acuerdo individual, se permite acordar quedar exceptuados del máx. semanal, ya sea indefinidamente o por un periodo determinado.
Australia	Máx. 38 horas a la semana	Por acuerdo individual, colectivo o por disposición de la ley que rija un determinado sector o actividad, se permite a la empresa promediar el máximo semanal por un periodo de hasta <b>26 semanas</b> .
Croacia	Máx. 40 horas ordinarias a la semana	Límite máx. de 48 horas semanales (incluyendo horas extra) promedio en <b>4 meses</b> .