

FJG

FUNDACIÓN JAIME GUZMÁN

#1927
Edición

MIRADA POLITICA

AGOSTO
2019

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL:

HACIA UNA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR



I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 08 de marzo de 2017, la bancada del Partido Comunista, liderada por Camila Vallejo, presentó un proyecto de ley para reducir de 45 a 40 el máximo de horas a trabajar semanalmente. La iniciativa fue declarada inadmisibile por la Mesa de la Cámara de Diputados, presidida por Fidel Espinoza (PS). Sin embargo, con fecha 05 de abril de 2017, la Sala se pronunció en contra del parecer de la Mesa de la Cámara, declarando admisible la moción. Votaron a favor de la admisibilidad 41 diputados, mientras que 21 votaron en contra y 9 se abstuvieron.

Luego de dos años sin ser analizado en sede legislativa, se inició la discusión de la iniciativa, siendo aprobada en general en el mes de julio pasado. En simultáneo, el Gobierno presentó al Congreso un proyecto de Modernización Laboral que, entre otros, permite reducir la jornada máxima de trabajo, pero asociada a la flexibilidad y adaptabilidad laboral.

II. PROYECTO PARTIDO COMUNISTA

La iniciativa cuenta con un artículo permanente y uno transitorio, y rebaja el máximo de la jornada laboral semanal de 45 a 40 horas, lo que entraría en vigencia al primer día del año siguiente a la publicación del proyecto (hoy, 01 de enero de 2020). Producto de esta rebaja, no se podrán reducir las remuneraciones de los trabajadores.

Se debe recalcar que toda iniciativa relativa a modificaciones de la jornada de trabajo requiere del patrocinio del Ejecutivo. En efecto, el artículo 65 número 4 de la Carta Fundamental señala expresamente que corresponderá al Presidente de la República la iniciativa exclusiva para “... **fijar las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado, aumentar obligatoriamente sus remuneraciones y demás beneficios económicos o alterar las bases que sirvan para determinarlos...**”. La Mesa de la Cámara de Diputados de aquel momento señaló que, si bien la moción no dispone de forma directa y expresa el aumento de remuneraciones, si produce el referido efecto, toda vez que al reducir la jornada total de trabajo sin alterar explícitamente la remuneración asociada a la misma, necesariamente se produce un impacto remuneracional, por el hecho de dividir la misma remuneración en menos horas de trabajo. Esto, ya que la jornada es una base para determinar las remuneraciones. Sin embargo, por mayoría de votos se declaró admisible lo que claramente no lo es.

III. PROYECTO EJECUTIVO

En el mes de mayo de este año, el Gobierno presentó al Congreso un proyecto de ley que busca acomodar nuestra legislación laboral a los nuevos empleos del siglo XXI, garantizando la protección de los trabajadores. Asimismo, se busca adaptar la jornada laboral, para dotar de mejor calidad de vida a los trabajadores y tener un mundo laboral inclusivo, que abra oportunidades para todos. Dentro de las propuestas del proyecto, destacan las siguientes, relativas a la jornada de trabajo:

- **Jornada Mensualizada de 180 horas.** Respetando los mínimos irrenunciables en materia de jornada y descansos (optativo).

- **Jornada de 4 días de trabajo y 3 días de descanso.** Se propone que la jornada laboral de 45 horas semanales se pueda distribuir en 4 días, concentrando la actividad en menos días a la semana (optativo).

- **Sistema excepcional de jornada.** Permite que las partes acuerden la jornada, sin requerir la autorización de la autoridad laboral, facilitando acuerdos expeditos.

- **Bolsas de horas extraordinarias y posibilidad de compensación por más días de vacaciones.** Se plantea generar un banco de horas que las partes distribuyan conforme a ciertos límites, manteniéndose su recargo en el pago de un 50%. Adicionalmente, se establece la posibilidad de compensar cada año, horas extraordinarias trabajadas por días de vacaciones, en una relación de 1 hora extraordinaria por 1,5 horas de vacaciones, con un límite de 5 días de feriado anual adicional.

- **Posibilidad de adelantar horario de salida del trabajo.** Se propone permitir adelantar el horario de salida del trabajo, a cambio de disminuir el horario de colación, el que en ningún caso podrá ser inferior al mínimo legal de 30 minutos.

- **Régimen especial de trabajo para época de vacaciones.** Se propone que, en la época de vacaciones familiares, dis-

tintas a las del feriado legal del trabajador, éste pueda, en acuerdo con su empleador, reducir en todo o parte su jornada de trabajo, o bien trabajar desde su domicilio –si la naturaleza de las funciones así lo permite–, a fin de conciliar de mejor manera trabajo y familia.

- **Facilitación de uso y compensación de permisos especiales.** Se propone ampliar este beneficio y que el trabajador pueda compensar los permisos con días u horas de trabajo adicional dentro de los sesenta días anteriores o posteriores al otorgamiento del mismo, a elección del propio trabajador.

- **Nueva alternativa de descanso dominical.** Se propone permitir que el cumplimiento de la obligación de que dos días de descanso en el mes deben ser necesariamente un domingo, sea en base a un promedio semestral y no mensual; asegurando, en todo caso, que el trabajador tenga al menos doce domingos de descanso al semestre, en vez de dos al mes.

- **Adaptabilidad de horarios de entrada y salida del trabajo.** En el contrato de trabajo se podrá pactar bloques horarios de ingreso y salida al trabajo que el trabajador pueda elegir.

- **Pacto de jornadas semestrales y anuales de trabajo.** Se propone la posibilidad de pactar, de manera colectiva, jornadas de trabajo distribuidas de forma semestral o anual, pero otorgando siempre las garantías necesarias para resguardar los derechos de los trabajadores.

- **Pacto de tiempos preparatorios para trabajar.** Se establece la posibilidad de que las partes, a través de un pacto colectivo de trabajo, establezcan ciertos tiempos preparatorios para el desempeño de las funciones convenidas, los cuales no serán imputables a la jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo, pero serán remunerados.

Asimismo, durante los últimos días el Gobierno comprometió el ingreso de una indicación para crear una nueva jornada de 41 horas promedio.

IV. PRODUCTIVIDAD, SALARIOS Y FLEXIBILIDAD

El proyecto ingresado por el Partido Comunista se sustenta en varios fundamentos que son plenamente compartidos. Es evidente que nuestro país requiere avanzar decididamente en la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, lo que redundará en un mejoramiento de la calidad de vida de nuestros trabajadores. Esto, además, permitirá reducir el efecto que generan las excesivas jornadas en la salud y seguridad de las personas.

Sin embargo, uno de los fundamentos no tiene sustento en la evidencia empírica, y genera problemas al momento de analizar el proyecto: este es aquel que señala que la reducción de las horas trabajadas aumenta la productividad. Si bien es cierto que en los países desarrollados se trabaja menos y se es más productivo (lo que permite tener mejores remuneraciones), la situación fáctica es precisamente al revés a la señalada por el proyecto: en función de que los países aumentaron su productividad, se comenzó a disminuir las horas trabajadas.

Por otra parte, los mocionantes comparan a Chile con Holanda, país con población similar a la nuestra, pero condiciones de vida muy distintas. Al respecto, confunden el hecho de que sean más productivos con el trabajar menos horas a la semana, cuando -tal como fue señalado-, la relación entre productividad y horas de trabajo es la inversa.

Asimismo, no es posible equiparar a Chile con países europeos donde ya opera la jornada reducida. Esto debido a que la cultura laboral es completamente diferente a la nuestra. Por ejemplo, en Alemania, si bien está prohibido trabajar fuera del horario laboral, existe también una estricta prohibición al uso de redes sociales, correos electrónicos y llamadas telefónicas para temas personales durante la jornada laboral. Claramente, esto se traduce en una mejor producción, ya que la jornada queda reducida estrictamente al trabajo¹.

Así, la mejor comparación debe hacerse con países cuya tradición cultural sea similar². Al respecto, en América Latina la regla general es de 48 hrs. semanales, siendo Brasil, Chile, El Salvador, Honduras, República Dominicana las excepciones, con 45 hrs. y Ecuador con 40 hrs. Por su parte, en Europa, la regla general es de 40 hrs. semanales. También se debe considerar que Chile está en el tramo superior de vacaciones anuales legales remuneradas, ya que la regla general en el América Latina es de 10 a 14 días. Por último, luego de Colombia, somos el país con más feriados de la región. Al respecto, la OIT ha señalado que la duración de la jornada de trabajo se debe definir en función de varios elementos, entre los cuales están la jornada ordinaria, las horas extraordinarias, el descanso diario, semanal y anual, las vacaciones, los feriados, entre otros.

¹ Carla Castillo Roure, "¿Trabajar menos días? Los pros y contras". (<https://bit.ly/2ZORF5G>)

² Antecedentes aportados por la OIT, en su exposición en la Comisión de Trabajo. <https://bit.ly/33y8Hrx>



Foto: pixabay.com

Por otra parte, esta reducción de jornada implica el aumento inmediato en un 11% de las remuneraciones, lo que trae beneficios en el corto plazo, pero en el largo plazo puede ser perjudicial para los trabajadores, ya sea porque se potencia el comercio informal, o porque los salarios no volverán a subir en mucho tiempo más, o que disminuya la oferta de trabajo, ya que el costo puede ser asumido reemplazando trabajadores por tecnología. Al respecto, Mario Weissbluth (fundador de Educación 2020)³, señaló que una de las consecuencias inmediatas que llevarían al mercado a desestabilizarse económicamente es que las empresas tendrían que contratar aproximadamente un 13% más de personal para producir lo mismo que con jornada común de 45 horas. Para esto, se tendrían que pagar mayores remuneraciones, lo que significa mayores costos de producción y resultando en un encarecimiento de los productos que son pagados directamente por los clientes (que al caso son los trabajadores que trabajan

menos horas pero por el mismo salario, es decir, trabajan menos, ganan lo mismo pero su costo de vida aumenta).

Asimismo, un estudio de Mcnall, Masuda y Micklin⁴ determinó que la disponibilidad en una empresa de políticas de “horario de trabajo adaptable”, enriquece la **relación entre trabajo y el adecuado cumplimiento de los roles familiares**. El estudio arrojó que mayor adaptabilidad ayuda a los empleados a tener una mejor compatibilización trabajo-familia, lo que se asocia a mayor satisfacción laboral. Sobre lo mismo, el Fondo Monetario Internacional expresó que *“El fortalecimiento de la capacidad de innovación y el impulso de I+D, la mejora de la calidad de la educación y el capital humano, así como la **profundización de la flexibilidad del mercado laboral** impulsarían aún más la productividad, las perspectivas de crecimiento a mediano plazo y la diversificación...”*. Este tema es sumamente relevante para nuestro país, el cual es uno de los cuales se trabaja mayor cantidad de horas al año.

³ Radio Universidad de Chile (<https://bit.ly/2TpSOOY>).

⁴ The Journal of Psychology, 2010.

V. CONCLUSIONES

Chile es, definitivamente, uno de los países OCDE en que más horas se trabaja al año. Pero, al mismo tiempo, su productividad es muy baja. De esta forma, para avanzar en la necesaria conciliación entre vida laboral y familiar, se deben tomar definiciones de política pública que permitan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores chilenos, pero sin afectar su fuente de ingresos, ni su estabilidad laboral.

Al efecto, la propuesta de la diputada Vallejo es demasiado rígida en cuanto a la imposición de una rebaja a la jornada, cuando el mundo del trabajo y la determinación de jornada debe ser analizado revisando distintas variables, que el proyecto no contempla. Asimismo, no se contemplan diferenciaciones en función del tamaño de la empresa o del rubro en el cual se desempeña la persona. Si bien es viable en jornadas de empresas comerciales o turnos fijos de ejecutivos, no se puede ver un camino posible de aplicación para, por ejemplo, áreas de salud, seguridad o prensa donde los turnos se fijan en cuanto a la necesidad y a la constante disponibilidad a requerimientos urgentes que puedan tenerse. Además, el hecho de que no exista transitoriedad en el proyecto genera un problema grave de implementación de la ley, toda vez que se aumenta de un

momento a otro el costo del mercado del trabajo, con los perjuicios que ello genera.

Definitivamente, la reducción de jornada establecida en la moción parlamentaria no responde a los requerimientos del siglo XXI. Lo que se requiere es mayor flexibilidad, avanzando en adaptabilidad laboral. De realizarse esta rebaja, se puede producir efectos no deseados en el mercado laboral, cuyos principales afectados sean los mismos trabajadores, en especial los menos calificados. Específicamente, las consecuencias podrían ser:

- **Reducción de los salarios o pérdida de empleo.** Al pagar el mismo sueldo por menos horas trabajadas, los salarios tenderán a no subir en el tiempo, o sencillamente disminuirá la cantidad de personal de las empresas.
- **Aumento de la informalidad laboral.** En función de la rigidez de la modificación de la jornada, se contratará a más personas a honorarios, con los consecuentes problemas en materia de seguridad social y laboral.
- **Automatización.** El proceso de reemplazo de trabajadores por máquinas se podría acelerar, en vista de los mayores costos a asumir por los empleadores

Estos efectos se manifiestan de manera mucho más gráfica en las pequeñas y medianas empresas, cuya capacidad de absorber estas modificaciones es menor. Considerando que en Chile las remuneraciones, en promedio, son bastante bajas, y en la última década ha ido aumentando la informalidad laboral, es que debemos ser muy cuidadosos con las propuestas a implementar en la materia, para no seguir afectando las condiciones de nuestro mercado laboral.

En virtud de lo anterior, para que nuestro país avance hacia jornadas laborales menos agobiantes, se requiere de normas laborales más flexibles, que se hagan cargo de las distintas realidades de las empresas, ya sea por su tamaño, como por las labores que ahí se realizan. Por ello, es interesante la propuesta enviada por el Ejecutivo al Senado de establecer una jornada mensual de 180 horas, lo que implica una rebaja de 11 horas mensuales de trabajo, pero con un concepto de flexibilidad asociado, a través de un acuerdo entre trabajador y empleador, lo que permite adaptar la jornada a las necesidades de ambos. Asimismo, determinante es también combinar la

jornada laboral con los días de vacaciones, horas extras, y otras variables que permitan que la disminución de horas promedio trabajadas no afecten la productividad, aspecto esencial para que se sigan generando empleos y mejorando los salarios.

Asimismo, junto con este debate, se debe avanzar decididamente en el proyecto de trabajo a distancia, iniciativa esencial en esta materia, toda vez que permite el acceso al trabajo a personas discapacitadas, madres o padres cuidadores de sus hijos o, simplemente, el ahorro de importantes horas diarias en transporte público, aspecto igual de relevante en la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores chilenos.

Por último, es importante señalar que el rol del Estado en esta materia debiera ser el de crear las condiciones para que -con pleno respeto a los derechos y garantías de los trabajadores-, las empresas y sus empleados puedan desarrollarse en armonía, logrando un justo equilibrio entre la vida laboral y la familiar.



Capullo 2240, Providencia.

www.fjguzman.cl

 /FundacionJaimeGuzmanE

 @FundJaimeGuzman

 @fundacionjaimeguzman