



# 40 Horas con flexibilidad y Adaptabilidad

SOLEDAD HORMAZÁBAL

SEPTIEMBRE 2022

**10** años  
HORIZONTAL

## 40 Horas con flexibilidad y Adaptabilidad

Existe en nuestro país la necesidad de compatibilizar mejor la vida personal y familiar con la vida laboral, lo que se ha traducido en una demanda por reducir la jornada laboral. Éste es un objetivo loable y debe ser abordado, sin embargo, es fundamental ser responsables y avanzar en este sentido tomando en cuenta los costos e implementando medidas que ayuden a minimizarlos por medio de una aplicación gradual y acompañado de medidas que favorezcan la productividad y la adaptabilidad laboral.

Actualmente, se discute un proyecto de ley en el Congreso que busca la reducción de la jornada laboral ordinaria en un 11%, pasando de 45 horas semanales a 40 horas semanales. El proyecto de ley establece adaptabilidad para algunos contratos, en específico determina que en aquellas empresas que tengan un sistema de trabajo por turnos y para los empleos por obra o faena, la jornada podrá –por acuerdo de las partes– promediarse en períodos bimensuales o trimestrales de distribución de días de trabajo y de descanso. Adicionalmente, el proyecto establece gradualidad en la aplicación de la medida para las empresas con ventas anuales que no superen las 75.000 UF, las que podrán reducir la jornada una hora por año, comenzando con 44 horas semanales al entrar en vigencia la ley y completando la reducción al inicio del quinto año. Por último, el proyecto de ley establece que bajo ninguna

circunstancia la reducción de la jornada podrá significar una reducción de las remuneraciones de los trabajadores beneficiados.

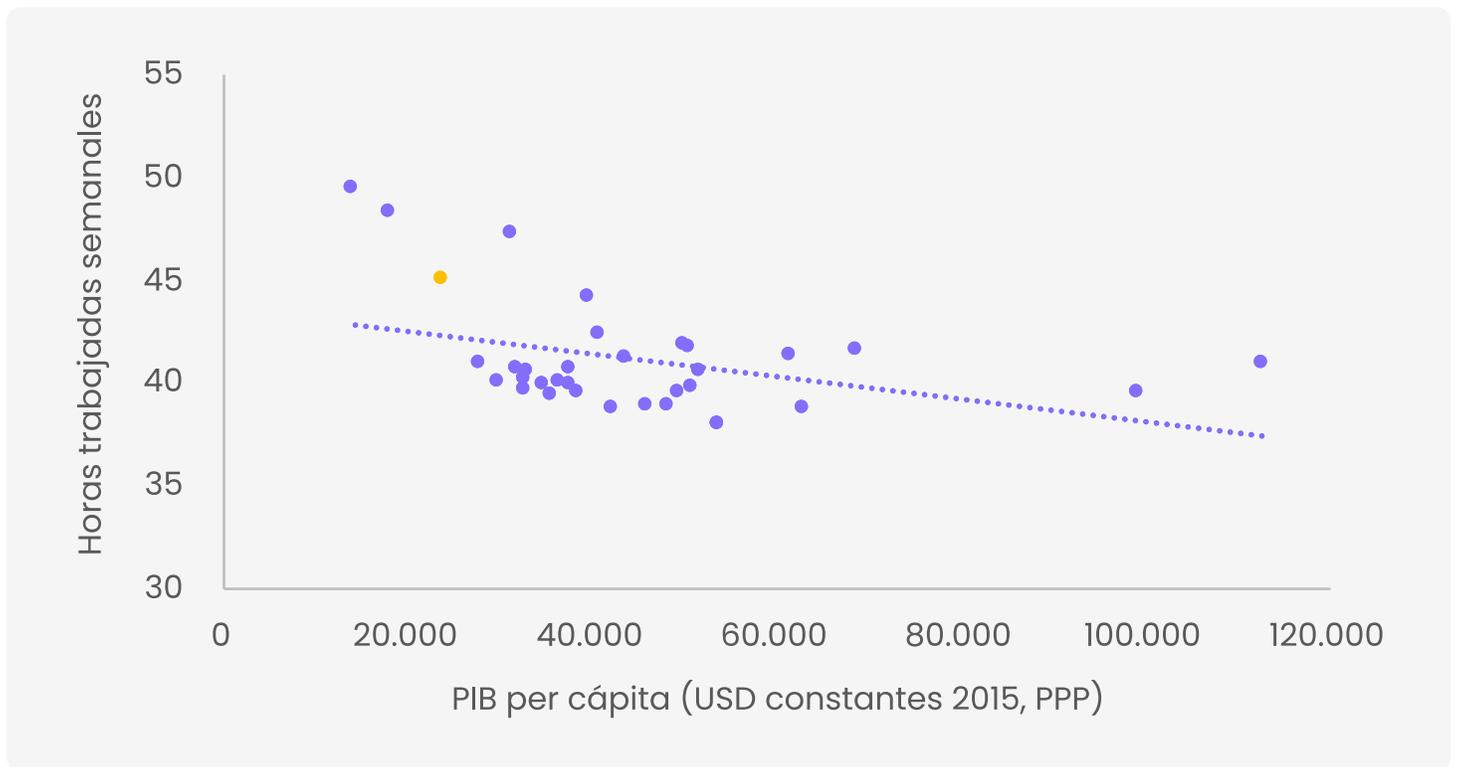
El objetivo de este documento es contextualizar la discusión en torno a la reducción forzada de la jornada laboral ordinaria mediante la señalización de tendencias en el tiempo, además se realiza una comparación internacional respecto de las horas trabajadas y se revisa la experiencia con la aplicación de medidas similares. De esta manera, se busca identificar los efectos de esta política pública y las medidas que pueden ayudar a mitigar sus costos.

### Horas trabajadas y crecimiento económico

En la medida que los países crecen aumenta el consumo de bienes y servicios, el ocio es un bien por lo que su consumo también aumenta, en consecuencia, se observa que a mayor ingreso per cápita se reducen las horas trabajadas (**Gráfico 1**). Chile no es la excepción, en 1990 cuando el ingreso per cápita era 8.729,2 dólares, los chilenos trabajaban 2.422 horas al año (46,5 horas a la semana) en promedio mientras que en 2021 el ingreso per cápita alcanzó 23.382,4 y las horas trabajadas en promedio al año se redujeron a 1.916 (36,8 horas a la semana)<sup>1</sup>, esta reducción de 21% en las horas trabajadas equivale a 56 jornadas menos de trabajo al año.

1. Considera todas las jornadas (completa y parcial) y todos los tipos de trabajadores (independientes y dependientes).

Gráfico 1. Relación entre PIB per cápita y horas trabajadas, 2021



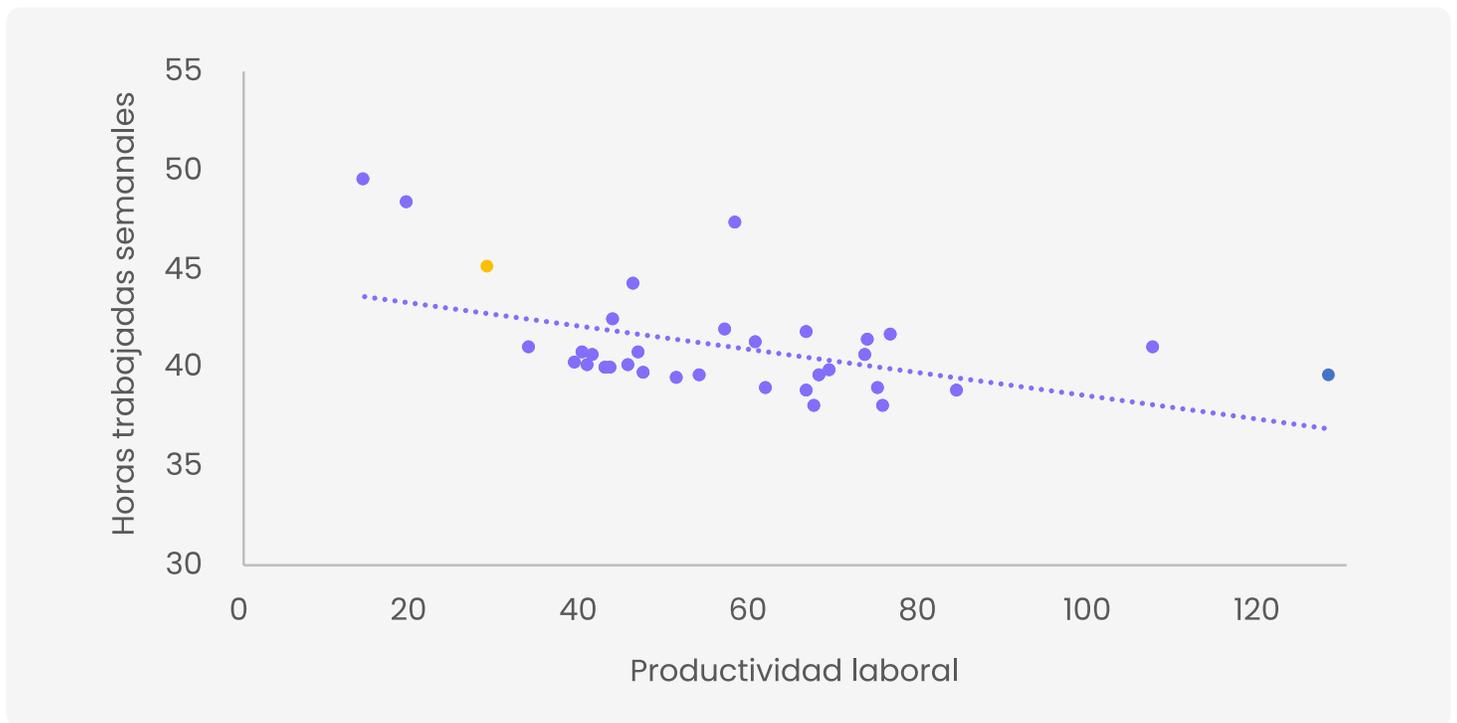
Fuente: elaboración propia con datos OCDE.

Como se observa en el **Gráfico 1**, Chile es uno de los países de la OCDE en el que los trabajadores dependientes jornada completa trabajan más horas a la semana alcanzando 45,0 horas en 2021, mientras que el promedio de dicho organismo es de 40,4 horas en el mismo año. Sin embargo, nuestro país es uno de los con menor ingreso per cápita ya que con 23.382,4 dólares ppp se encuentra lejos del promedio de la OCDE de 46.060,3 dólares ppp. Chile se encuentra sobre la línea de tendencia en la relación entre PIB

per cápita y horas trabajadas, lo que significa que se trabajan más horas de las esperadas para el nivel de ingreso per cápita (42,4 horas).

De manera similar, la relación entre horas trabajadas y la productividad laboral también es inversa, es decir, los países más productivos tienden a trabajar menos horas (**gráfico 2**), lo que es razonable ya que en la medida que se incrementa la productividad es posible producir lo mismo o más trabajando menos.

Gráfico 2. Relación entre productividad laboral y horas trabajadas



Fuente: elaboración propia con datos OCDE.

Teóricamente, si las empresas pudieran elevar la productividad reduciendo las jornadas, estarían interesadas en hacerlo, puesto que podrían elevar sus utilidades al producir lo mismo o más contratando menos horas de trabajo y capital. Esto sugiere que son los aumentos en la productividad los que llevan a reducir las horas trabajadas y no la reducción de horas trabajadas la que conduce a aumentos de la productividad.

La Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (CNEP, 2020) estima que si el ingreso per cápita chileno creciera al 2% se llegaría a un promedio de 40 horas semanales de trabajo en 2028, si el país crece al 1% per cápita, la jornada de 40 horas se alcanzaría en 2038 y si se crece a 3% per cápita se alcanzarían en 2025. Por lo tanto, si la productividad es mayor, lo que permite elevar el ritmo de crecimiento per cápita, la velocidad de la reducción de la jornada laboral se incrementa.

### Jornada laboral legal en los países OCDE

La mayoría de los países de la OCDE tiene establecido en la legislación la jornada ordinaria y un límite máximo de horas extraordinarias (Tabla 1). Hay un total de 26 países que tienen establecido en la legislación la jornada laboral ordinaria, sin embargo, se observa que en el 62% de estos países los trabajadores dependientes a tiempo completo trabajan usualmente un número superior de horas que las definidas en la ley. Por ejemplo, en Francia la jornada ordinaria está establecida en 35 horas a la semana, pero los trabajadores dependientes a tiempo completo franceses trabajan 38,7 horas a la semana. En el 27% de los países los trabajadores usualmente trabajan menos de lo definido en su legislación para la jornada ordinaria.

Tabla 1. Jornadas laborales ordinarias, extraordinarias y promedio de horas efectivamente trabajadas

	HORAS ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN			HORAS EFECTIVAMENTE TRABAJADAS EMPLEOS DEPENDIENTES JORNADA COMPLETA
	JORNADA ORDINARIA SEMANAL	HORAS MÁXIMAS SEMANALES	LÍMITES A LAS HORAS EXTRA	
Alemania	Sin límite	48	Aplica límite semanal	39,5
Australia	38	Sin límite	Sin límite	41,8*
Austria	40	60	20hrs/semana	39,7
Bélgica	38	50	12hrs/semana	38,8
Canadá	40	48	8hrs/semana	-
Chile	45	57	12hrs/semana	45,0
Colombia	48	60	12hrs/semana	49,5
Corea	40	52	12hrs/semana	-
Dinamarca	Sin límite	48	Aplica límite semanal	38
Eslovaquia	40	48	8hrs/semana 150-400hrs/año con acuerdo	39,6
Eslovenia	40	48	2hrs/día 8hrs/semana 20hrs/mes 170hrs/año	40,6
España	40	Sin límite	4hrs/día 80hrs/año excluyendo el tiempo extra compensado con descanso	39,4
Estados Unidos	40	Sin límite	Sin límite	41,4
Estonia	40	48	8hrs/semana	40,0
Finlandia	40	48	8hrs/semana	38,9
Francia	35	48	13hrs/semana	38,7
Grecia	40	48	8hrs/semana	40,9
Holanda	Sin límite	60	Aplica límite semanal	38,0
Hungría	40	48	250hrs/año + 150hrs/año con acuerdo o hasta 300hrs/año y 100hrs extra voluntarias	40,1
Israel	42	58	16hrs/semana	44,1
Italia	40	48	250hrs/año	39,6
Japón	40	51,25 y 63 en el sector construcción	45hrs/mes	-
Letonia	40	48	8hrs/semana promedio cada 4 meses	40,0
Lituania	40	48	8hrs/semana 180hrs/año	40,1
México	48	Sin límite	9hrs/semana	48,2

	HORAS ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN			HORAS EFECTIVAMENTE TRABAJADAS EMPLEOS DEPENDIENTES JORNADA COMPLETA
	JORNADA ORDINARIA SEMANAL	HORAS MÁXIMAS SEMANALES	LÍMITES A LAS HORAS EXTRA	
Noruega	40	48	10hrs/semana 25hrs/4 semanas 200hrs/año	38,7
Nueva Zelanda	40	Sin límite	Sin límite	42,3
Polonia	40	48	150hrs/año	40,5
Portugal	40	48	2hrs/día 150 a 200hrs/año con acuerdo	40,6
Reino Unido	Sin límite	Sin límite	Sin límite	41,3
República Checa	40	48	8hrs/semana 150hrs/año	39,9
Suecia	40	48	200hrs/año	40,5
Suiza	Sin límite	50	2hrs/día 140 a 170hrs/año	41,6
Turquía	45	66	270hrs/año	47,3*

\* En Australia el último dato corresponde a 2018 y en Turquía a 2020.  
Fuente: OCDE 2021.

### **Efectos de una reducción forzada de la jornada laboral**

Los modelos teóricos presentes en la literatura predicen efectos negativos de la disminución de la jornada laboral sobre el empleo y los salarios. En estos modelos se destaca que a mayor caída en la producción mayores efectos negativos en las variables laborales; que a mayor caída en los salarios la destrucción de empleos es menor; y que aumentos en la productividad pueden reducir sustancialmente los efectos negativos de la medida (Fitzgerald, 1996; Calmfors y Hoel, 1988).

Adicionalmente, también existe evidencia empírica sobre los efectos económicos de la reducción de la jornada laboral. Crépon y Kramarz (2002) encuentran que la reducción de la jornada laboral de 40 a 39 horas por la vía legal en Francia el año 1982 implicó un aumento de entre 2,3 y 3,9 puntos porcentuales en la pro-

probabilidad de perder el empleo durante un año para los trabajadores directamente afectados por la medida (aquellos que trabajaban 40 horas o más). Además, encontraron que los trabajadores que ganaban el salario mínimo fueron los más afectados, ya que la probabilidad de perder el empleo en un año aumentó 8,4 puntos porcentuales para ellos. Finalmente señalan que la destrucción neta de empleo asociada a la reducción de 2,5% de la jornada ordinaria llegó a aproximadamente 2%.

Con el objetivo de acelerar el proceso de caída en el número de horas trabajadas, el que como vimos viene dado por aumentos en el ingreso per cápita, algunos países han reducido la jornada laboral establecida en la legislación, por ejemplo, Portugal en 1996, Francia en 1982 y en 1998 y Chile en 2005. A partir de estas experiencias se pueden identificar costos de esta medida y políticas de mitigación de éstos.

Para el caso de Chile, la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad estima los efectos de la reducción de la jornada de trabajo de 48 a 45 horas anunciada en 2002 e implementada en 2005, encontrando que tuvo un impacto negativo en el empleo y salarios de aquellos que trabajan más de 45 horas a la semana –precisamente los trabajadores que buscaba beneficiar la medida–, en especial en las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de nivel educacional medio. Por el contrario, los trabajadores con jornadas menores a 45 horas tuvieron un impacto positivo en el empleo (CNEP, 2020). Al respecto, es importante tomar en cuenta que en 2021 sólo el 23,5% de los trabajadores en Chile trabaja menos de 40 horas a la semana.

Adicionalmente el estudio de la CNEP estima que, a partir de los impactos de la reforma de 2005 en Chile, la reducción de la jornada de 45 a 40 horas produciría:

- Una caída de aproximadamente 5% en las horas promedio efectivamente trabajadas.
- Una reducción en los salarios reales de entre 0,5% y 5,5%.
- El crecimiento del PIB anual disminuiría entre 0,5% y 1,5%.
- Se reduciría entre 0,1% y 0,4% el crecimiento anual de la productividad.
- Aumentaría el incremento anual del stock de capital entre 0,1% y 0,2%, ya que se sustituiría trabajo por capital al variar sus precios relativos.
- Si la implementación de la reducción de la jornada es gradual, por ejemplo, en 5 años, estos efectos negativos podrían moderarse.

Se deben considerar al menos tres aspectos que podrían acrecentar los efectos negativos de la reducción de la jornada laboral en el contexto actual:

1. En 2004, previo a implementarse la reducción de la jornada a 45 horas, los chilenos estaban trabajando 47,6 horas, menos de las 48 horas legales, es decir la jornada efectiva era menor a la legal. En cambio, actualmente el número de horas trabajadas coincide con la jornada legal de 45 horas, por lo tanto, la reducción de la jornada podría implicar mayores costos.
2. La situación macroeconómica en Chile era distinta, previo a la anterior reforma el país crecía a una tasa vigorosa (6,7% en 2004) y la inflación era baja y estable (1,07% promedio en 2004). Por el contrario, actualmente la economía del país se está desacelerando e incluso se espera una recesión en 2023 y la inflación ha conducido a las mayores caídas en los salarios reales de los que se tenga registro.
3. Actualmente el riesgo de automatización es mayor que en 2005, lo que facilita la sustitución de trabajo por capital, con lo que la reducción de la jornada legal podría ser más costosa en términos de empleo.

### *Adaptabilidad laboral como medida de mitigación y como política social*

Nuestro país es uno de los países de la OCDE con la legislación de la jornada de trabajo más rígida junto a Letonia, Israel, México y Eslovaquia puesto que no sólo tiene una jornada máxima legal, sino que además esta debe ser siempre cumplida, además no permite promediar las

horas de la jornada laboral ordinaria en períodos más extensos (OCDE, 2021). En efecto, en Chile al máximo de 45 horas semanales se suma la limitación de que tales horas deben ser distribuidas en 5 ó 6 días y que la jornada diaria no puede superar las 10 horas de duración. Esta situación es respaldada por el Instituto Fraser que elabora el Índice de libertad Económica donde Chile se ubica en el puesto 146 de 165 países analizados en la libertad de la regulación del mercado laboral (Fraser Institute, 2022).

Como se observa en la **Tabla 1**, la mayoría de los países de la OCDE definen un número máximo de horas semanales que se puede trabajar, pero tal máximo no debe cumplirse cada semana, sino que como promedio a lo largo de un periodo más extenso definido. Por ejemplo:

- En Suecia tanto la jornada ordinaria como el máximo de horas semanales se calculan como un promedio en un período de 16 semanas y pueden llegar a calcularse hasta en un período de 52 semanas mediante acuerdo colectivo.
- En Dinamarca, las horas máximas semanales se pueden promediar en un máximo de 16 semanas y la negociación colectiva puede incrementar estos límites.
- En Holanda está establecido que el límite de horas semanales debe calcularse como el promedio en cuatro semanas, y puede llegar a calcularse como el promedio en 52 semanas mediante negociación colectiva.

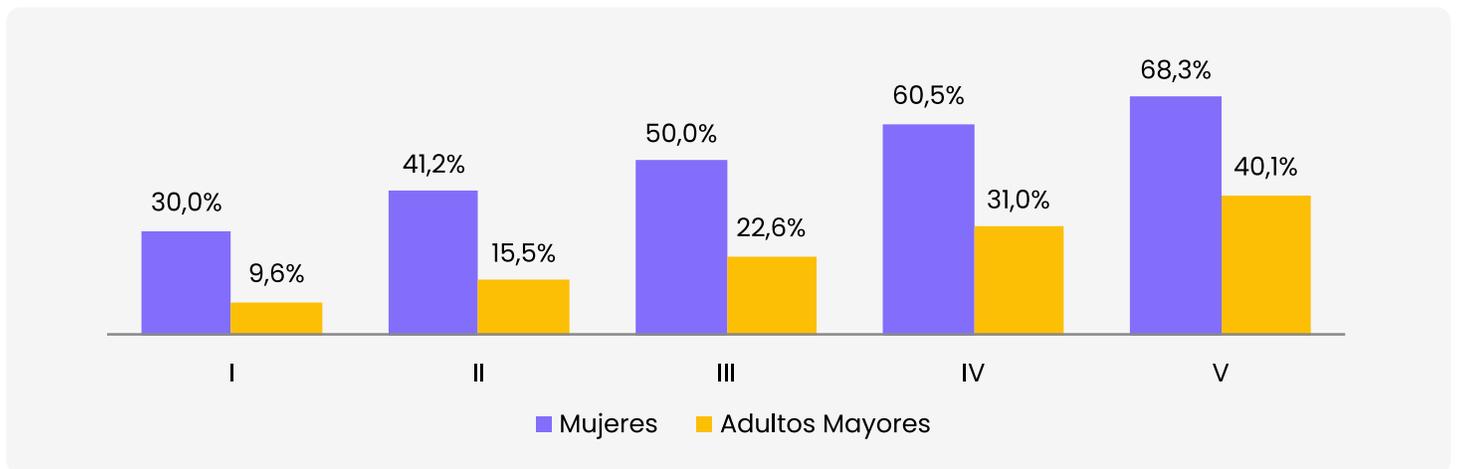
- En Alemania las horas máximas semanales se promedian en 24 semanas, y es posible promediarlas hasta en 52 semanas mediante negociación colectiva.

Se desprende entonces que, si bien los países más desarrollados trabajan menos horas, son también más flexibles respecto a las jornadas laborales. La mayor flexibilidad o adaptabilidad laboral permite incrementar la productividad, lo que a su vez permite reducir la jornada laboral sin sacrificar producción, empleos, ni salarios.

Un punto no menor es que producto de la pandemia y los confinamientos se aceleró el proceso de implementar teletrabajo en las empresas, esto ha llevado a una demanda por mayor adaptabilidad por parte de empleadores y trabajadores.

Adicionalmente, la jornada rígida que impone el Código del Trabajo no sólo no considera las necesidades propias de cada empresa, sino que tampoco las necesidades de cada trabajador. Esta limitante podría explicar que muchos potenciales trabajadores no se puedan incorporar al mercado laboral o deban hacerlo en la informalidad. Desde esta perspectiva, la mayor adaptabilidad tendría un efecto positivo sobre la inclusión laboral, en especial de aquellos grupos menos favorecidos como mujeres, jóvenes y personas de la tercera edad. El **Gráfico 3** muestra que la baja participación laboral afecta fundamentalmente a personas de bajos ingresos, en ese sentido, la incorporación de éstos al mercado laboral podría significar una mejora significativa en su condición socioeconómica.

Gráfico 3. Tasa de participación laboral mujeres y adultos mayores, por quintil de ingreso autónomo

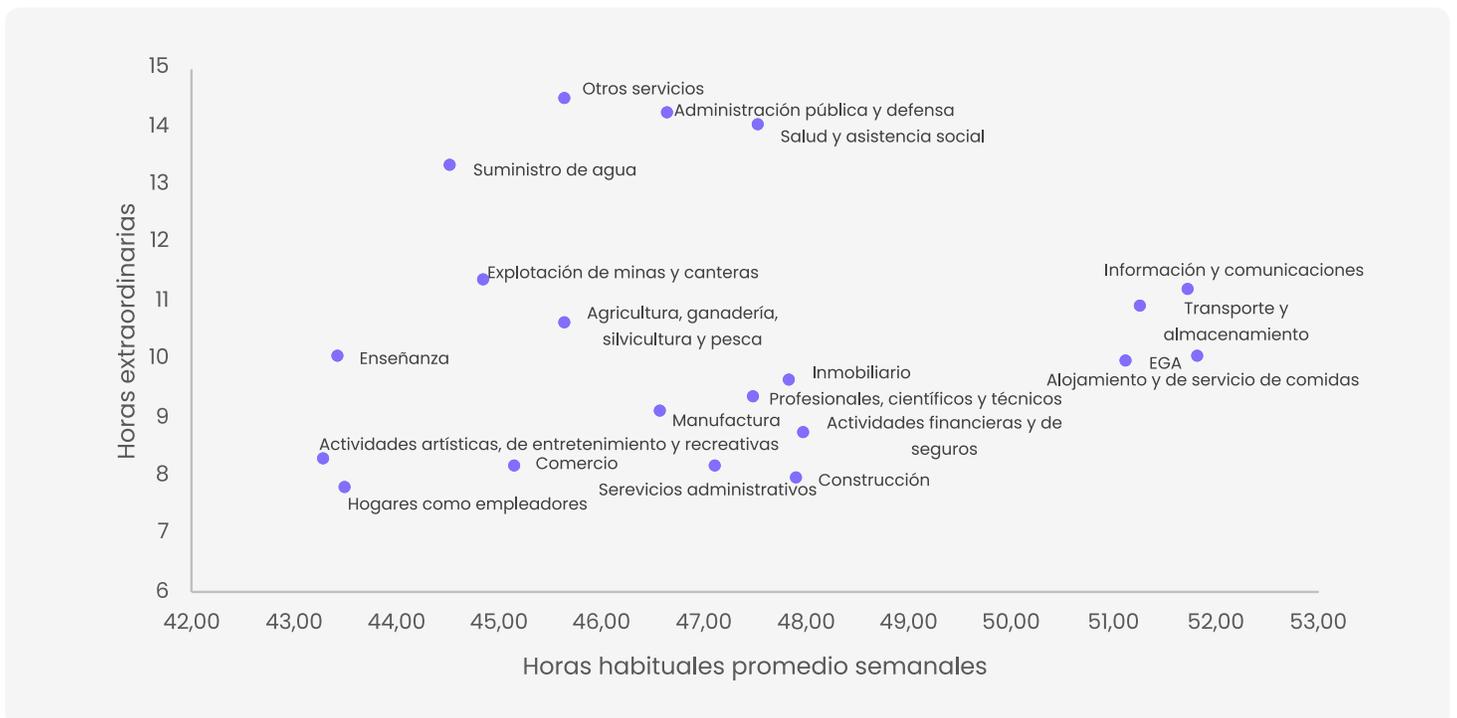


Fuente: elaboración propia con datos CASEN 2017.

Por último, es muy importante considerar la heterogeneidad entre sectores de la economía. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo del INE, en 2021 las horas promedio habitualmente trabajadas a la semana variaban entre 43,31 en el sector actividades artísticas, de entretenimiento

y recreativas y 51,83 en el sector actividades de alojamiento y servicio de comidas. Las horas extraordinarias igualmente presentan gran dispersión entre sectores económicos: con 7,79 para el sector hogares como empleadores y 14,45 para otras actividades de servicios (Gráfico 4).

Gráfico 4. Horas habituales y horas extraordinarias por sector económico



Fuente: elaboración propia en base a ENE, INE.

Por lo tanto, se sugiere avanzar en la reducción de la jornada ordinaria con gradualidad e incorporando adaptabilidad a la jornada para todos, no sólo para algunos trabajadores. Se sugiere:

- Establecer un Consejo público-privado que monitoree la implementación de la rebaja de la jornada ordinaria para identificar cuellos de botella en la productividad de las empresas y que en un plazo de dos años desarrolle una agenda de medidas que permitan elevar la productividad laboral. Este Consejo podría ser de carácter cuatripartito, en línea con la recomendación de Horizontal 2021 que se inspira en el Social Partnership irlandés<sup>2</sup>.
- Implementar la reducción de la jornada en un período no menor a 7 años, primero dando un plazo de ajuste voluntario y luego reduciendo una hora de la jornada al año. Se pueden dar plazos más extensos a empresas de menor tamaño y a algunos sectores de la economía que lo requieran, en base a las recomendaciones efectuadas por el Consejo público-privado.
- Establecer que la jornada laboral de 40 horas se deba cumplir en un período de 3 meses, manteniendo el límite de 10 horas ordinarias al día.
- Permitir que se puedan pactar colectivamente jornadas semestrales o anuales. Si no hubiese sindicato, dichas jornadas se tendrían que acordar con la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa.

- Crear bolsas de horas extraordinarias trimestrales, actualmente sólo es posible pactar un máximo de 12 horas de trabajo extraordinarias a la semana y sólo se pueden trabajar dos horas extra máximo al día.
- Incorporar la posibilidad de intercambiar horas extraordinarias por días de vacaciones, estableciendo un máximo de días de vacaciones adicionales al año por este concepto.
- Permitir el establecimiento de horas de inicio y término de la jornada alternativos.
- Ampliar a 30 o 60 días anteriores o posteriores el plazo de recuperación de horas de permiso con goce de sueldo autorizado durante la jornada laboral para efectuar trámites personales. Actualmente el permiso sólo se puede compensar durante la misma semana en que se solicita o de lo contrario se descuenta de la remuneración.
- Manteniendo el mínimo legal de 30 minutos, permitir que los trabajadores soliciten que el menor tiempo utilizado para la colación se pueda usar para adelantar la salida del trabajo.

Estas medidas de adaptabilidad permitirían incrementar la productividad de las empresas reduciendo el costo asociado a una reducción forzada de la jornada laboral ordinaria sobre los salarios, el empleo y la producción. Además, la mayor adaptabilidad propuesta eleva la satisfacción de los trabajadores al permitirles compatibilizar de mejor manera su vida laboral con su vida personal y familiar.

---

2. Compuestos por representantes del mundo sindical, empresarial y organizaciones de la sociedad civil, junto a directivos propuestos por el Sistema de Alta Dirección Pública y concordados entre el Ejecutivo y Legislativo.

En suma, existen amplios motivos por extender los grados de adaptabilidad laboral que existen en Chile y acercarnos a los estándares internacionales en la materia. No sólo para incremen-

tar la productividad laboral, sino que también para permitir que más personas se incorporen al mercado laboral formal y para incrementar el bienestar de los trabajadores.

## ***Bibliografía***

**Calmfors L. and M. Hoel (1988)**, Worksharing and overtime, Scandinavian Journal of Economics, Vol. 90, pp. 45–62.

**Comisión Nacional de Evaluación y Productividad CNEP 2020**, Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Jornada Laboral

**Crépon, B.; Kramarz, B. Employed 40 Hours or Not-Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek. J. Polit. Econ. 2002**, 110, 1355–1389.

**Fitzgerald, T.J. (1996)**, Reducing Working Hours. Economic Review 1996, 13–22.

**Fraser Institute (2022)**, Economic Freedom of the World: 2022 Annual Report, 2022

**Horizontal (2021)**, Diálogo Social Cuatripartito: Consejo Económico y Social.

**OCDE (2021)**, Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery

[www.horizontalchile.cl](http://www.horizontalchile.cl)  
[horizontal@horizontalchile.cl](mailto:horizontal@horizontalchile.cl)

 [horizontalchile](#)  [horizontalchile](#)  [horizontal\\_chile](#)  [Horizontal Chile](#)

---

**10** años  
HORIZONTAL