



# **Efectos previsibles de la reducción de la jornada laboral en Chile de 45 a 40 horas semanales: Un análisis tridimensional**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAGÍSTER EN POLÍTICAS PÚBLICAS**

**Alumno: Brian Tampier Tapia  
Profesor Guía: Óscar Landerretche Moreno**

**Santiago, Abril de 2023**

## Introducción

El siguiente trabajo tendrá como objetivo ordenar y analizar los posibles efectos de la iniciativa legal (Boletín N°11.179-13), que busca, entre otras cosas, modificar el código del trabajo reduciendo la jornada laboral semanal en Chile de 45 a 40 horas para el sector privado<sup>1</sup>. Se buscará distinguir entre efectos en el corto y largo plazo, dependiendo de la relación que exista entre el tipo de empresa y sus trabajadores. Además, se buscará se analizar impactos sobre distintos tipos de indicadores económicos, tales como el ingreso total salarial, el empleo, la productividad laboral, PTF<sup>2</sup>, calidad de vida y el número de empleos. El objetivo del trabajo es, por ende, realizar un catastro de efectos teóricos y de impactos previsibles dada la evidencia empírica internacional disponible.

### 1. Dimensión de Corto y Largo Plazo

#### 1.1. Corto plazo

Un aumento del salario por hora generaría un incremento del costo marginal para el empleador debido a que todas las iniciativas de reducción de la jornada laboral siempre han contemplado un congelamiento del salario total en el corto plazo<sup>3</sup>. En caso de que la empresa esté en una industria competitiva (tomadora de precios), entonces se evidenciará un incremento en el precio, disminuyendo la cantidad producida por la empresa. El aumento del salario por hora provocaría que el empleador tenga el incentivo de cambiar horas trabajadas (H) por capital, debido a que el capital se hace relativamente más económico que las horas totales trabajadas, provocando una disminución de la demanda de las horas totales trabajadas<sup>4</sup> (Bravo, 2019).

En el corto plazo no es fácil evidenciar la magnitud del efecto sobre las horas por trabajador (h) y el número de trabajadores (L). Como se mencionó anteriormente, el número total de horas trabajadas disminuiría, no obstante, puede ser por una disminución de las horas por trabajador (h) o del número de trabajadores (L), debido a que el empleador puede decidir el número de horas efectivas de los trabajadores que contraten, pudiendo estar por debajo, sobre (incurriendo en un pago de horas extraordinarias<sup>5</sup>) o ser iguales a las implementadas por el límite de la reducción de la jornada laboral semanal (Calmfors y Hoel, 1988).

---

<sup>1</sup>El análisis se focaliza exclusivamente en la relación laboral entre trabajadores y empleadores del sector privado por ser a quiénes más afectaría esta política. En este sentido, este trabajo no abordará los efectos de los servicios de la administración central afecta al código del trabajo, como tampoco los efectos del resto de normativas que incorpora el proyecto de ley en cuestión. Para mayor detalle se puede revisar el informe financiero que acompañó las indicaciones del proyecto de ley en trámite N°118-370.

<sup>2</sup> Productividad Total de Factores.

<sup>3</sup> Usualmente hasta el vencimiento del contrato individual o colectivo vigente.

<sup>4</sup> Cabe destacar que la sustitución entre capital y trabajo puede estar repartido entre el corto y largo plazo dependiendo de la naturaleza tecnológica del proceso productivo de la empresa.

<sup>5</sup> En el caso nacional corresponde a un 50% de recargo en comparación a una hora ordinaria de trabajo (Dirección del Trabajo).

La sustitución de horas por trabajador por más trabajadores no es tan fácil, debido a que existen costos cuasifijos<sup>6</sup> asociados a la posible contratación de un nuevo trabajador, tales como costos de capacitación, de contratación y de despido, elementos de seguridad personales, contribuciones a la seguridad social, entre otros (Calmfors y Hoel, 1988; Hamermesh, 1993). Esto reduce la posibilidad de que este mecanismo tenga impactos significativos en el corto plazo.

Es por esto, que en el corto plazo existirán 3 posibles escenarios:

- i) Si las horas efectivas que necesita la empresa están por debajo de las horas asignadas en la reducción de la jornada laboral, entonces no habría ningún efecto.
- ii) Si las horas efectivas semanales se encuentran entre 40 y 45 horas el empleador estaría en un dilema si es que paga horas extraordinarias a la misma cantidad de trabajadores o si decide contratar más trabajadores y, de esta manera, no pagar las horas extraordinarias. Esto, va a depender del costo relativo entre los costos laborales cuasifijos y el valor por la hora extraordinaria (Raposo y Van Ours, 2010). Considerar por ejemplo, si una empresa cuenta con 10 trabajadores que trabajan 450 horas semanales en total, en donde cada empleado trabaja 45 horas a la semana. En dicho caso, de aplicar la reforma y posterior a 1 año<sup>7</sup>, los 10 empleados podrán trabajar 44 horas semanales generando un total de 440 horas semanales, por lo que el empleador deberá cubrir esas 10 horas semanales contratando a un nuevo trabajador o bien distribuyendo esas 10 horas a sus 10 trabajadores como horas extraordinarias. La decisión del empleador dependerá de que costo sea menor, si pagar 10 horas extras semanales o contratar a un nuevo trabajador. Cabe destacar, que en el caso de que la empresa mantenga o disminuya su nivel de producción debido a un aumento de los costos laborales, entonces el número de trabajadores (empleo) se vería afectado negativamente. Por su parte, la empresa en caso de poder sustituir trabajo por capital, reduciría el incentivo a contratar para compensar la reducción de la jornada laboral.
- iii) En caso de que las horas efectivas sean mayores a 45 horas, el costo del número de trabajadores aumentaría respecto al costo laboral por hora, ya que para el empleador es más costoso contratar un nuevo trabajador que pagar las respectivas horas extraordinarias. Lo anterior, debido a que el costo marginal de las horas extraordinarias considerando la reducción de la jornada laboral no ha variado respecto a la situación inicial de 45 horas semanales<sup>8</sup>. Por otra parte, el costo de contratar a un trabajador sí aumenta debido a que más horas laborales de ese trabajador hay que pagarlas con un cargo adicional por sobretiempo. Entonces, bajo este escenario para el empleador sería más conveniente contratar más horas de trabajo (h) que empleo (L). Es por esto, que se desincentiva la generación de empleo, aumentando el número de horas por trabajador. No obstante, el número de horas

---

<sup>6</sup> Estos costos dependen del número de trabajadores y no del número de horas trabajadas.

<sup>7</sup> La primera reducción de la jornada laboral semanal se materializaría al primer año de ser publicado el proyecto de Ley (Soto, D. 2022)

<sup>8</sup> Esto se debe a que el valor de la hora extraordinaria no cambia, debido a que el contrato sigue siendo el mismo antes y después de la reducción de la jornada laboral.

aumentará o no si es que termina disminuyendo la producción de la empresa y dependiendo del grado de sustituibilidad entre capital y trabajo<sup>9</sup> (Bravo, 2019).

Una reducción de la jornada en mercados laborales en donde existan pocos empleadores o bien un único empleador (monopsonio), aumentaría el bienestar social en el corto plazo debido a un incremento del empleo (Manning, 2003; Kramarz et al, 2008; Raposo y Van Ours, 2010). Esto, se debe a que el salario de equilibrio en un mercado monopsonico es menor al salario de equilibrio de un mercado laboral competitivo, ya que el empleador cuenta con el poder de negociación al ser el único que puede dar empleo en dicho mercado. Por lo tanto, una reducción de la jornada laboral semanal, en una primera instancia, provocaría una disminución del empleo (debido a un incremento de los costos salariales) y en una segunda instancia un aumento del empleo al ser un mercado monopsonico (Mackinson y Navarro, 2013). Entonces, en un mercado monopsonico en el corto plazo el efecto de la reducción de la jornada laboral semanal será ambiguo sobre el número de trabajadores.<sup>10</sup>

## 1.2. Mediano-Largo Plazo

En este caso, el ingreso total salarial se vería afectado negativamente, debido a que el empleador ya no estaría expuesto a las rigidices existentes en el corto plazo, por lo que podría reajustar los salarios de los nuevos trabajadores<sup>11</sup> (CNP<sup>12</sup>, 2019). Por otro lado, el nivel de empleo perdería las posibilidades de observar efectos positivos debido a que contratar a un trabajador es más costoso (Sánchez, 2013).

En caso de que nos encontremos en un mercado laboral monopsonico, los efectos positivos observados en el corto plazo sobre el empleo, ya no se observarían en el largo plazo, debido a que el empleador no estaría comprometido a las rigidices del corto plazo (Manning, 2003).

Es de suma importancia, que la implementación de la reducción de la jornada laboral sea de forma gradual y durante un periodo de transición, es decir, que no sea repentino, ya que en caso de ser repentino (corto plazo) las ganancias esperadas por un posible aumento de la productividad laboral no lograrían compensar en su totalidad el aumento de los costos salariales (Cette y Taddei, 1994). Por otro lado, es de esperar que los incrementos salariales futuros sean menores a lo que habrían sido sin la reducción de la jornada laboral, por lo que en el largo plazo

---

<sup>9</sup> Para más información sobre el impacto de la reducción de la jornada laboral en el corto plazo revisar el artículo de Bravo, 2020.

<sup>10</sup> Recordar que una reducción de la jornada laboral genera un aumento de los costos salariales para el empleador reduciendo el número de empleados, no obstante, en un mercado monopsonico, al aumentar el salario, aumenta el número de empleados, debido a que el salario en un mercado monopsonico está por debajo del equilibrio de un mercado laboral competitivo.

<sup>11</sup> Para más información revisar el Análisis Técnico de la Reducción Legal de la Jornada Laboral, pág. 46 de la CNP.

<sup>12</sup> Comisión Nacional de la Productividad.

la reducción de la jornada laboral podría ser absorbida por una caída en los ingresos relativos (CNP<sup>13</sup>, 2020).

En un horizonte de 5 años, es de esperar que el stock de capital se incremente como lo que se encontró en estimaciones realizadas por la CNP el año 2019 sobre la reducción de la jornada laboral en Chile anunciada el 2001 e implementada el 2005. Esto, debido a que una reducción de la jornada laboral implicaría un aumento del costo de las horas de trabajo por lo que el proceso de producción se haría eficiente reemplazando trabajo por capital (ya que las horas de trabajo se encarecen, por lo que el empleador tendrá incentivos a reemplazar factor trabajo por capital). No obstante, en base a lo que se observa en la teoría económica se indica que la acumulación de capital generaría un aumento de la productividad marginal del trabajo<sup>14</sup> (CNP, 2020), por lo que los empleadores van a demandar más trabajo y de esta forma se incrementaría el salario real mensual de los trabajadores en el mediano plazo. Sin embargo, estimaciones encuentran que la reducción del salario real de corto plazo perdura hasta un periodo de 5 años<sup>15</sup>. Esto, debido a que el aumento del costo laboral producto de la reducción de la jornada laboral generaría que el empleador estipule nuevos contratos y reajustes salariales a la baja <sup>16</sup>(para los que ya estaban contratados) sin poder compensar los aumentos salariales producto de la acumulación de capital (CNP, 2020).

Bajo estimaciones realizadas por la CNP<sup>17</sup> para la reducción de la jornada laboral del año 2005, se encuentra que la reducción de la jornada laboral presentó un efecto negativo en el PIB y en la productividad agregada para los 5 años posteriores a la reforma ya que, se estima una caída del 0,2% del crecimiento promedio anual del PIB por cada 1% de horas efectivas reducidas.

Sobre la PTF también se encuentran estimaciones con efectos negativos, asociados a un cambio en la composición del empleo que provoca la reforma (por ejemplo, sustituyendo trabajo por capital lo que generaría que los factores productivos no estén siendo utilizados/combinados de forma eficiente). No obstante, esta disminución de la PTF no sólo es explicada por los cambios entre trabajo y capital, sino que también por un efecto sustitución entre personas con alta empleabilidad por otras con menor empleabilidad. Si bien la PTF en los primeros trimestres no muestra una disminución significativa si lo empieza a hacer desde el tercer año y al quinto año se obtiene una disminución de la PTF en un 0,5%.<sup>18</sup>

Las estimaciones anteriormente presentadas guardan relación con la reducción de la jornada laboral semanal del año 2005 en donde la economía nacional se encontraba en un periodo de

---

<sup>13</sup> Para más información revisar el Análisis Técnico de la Reducción Legal de la Jornada Laboral de la CNP, pág. 46.

<sup>14</sup> Para más información revisar el Análisis Técnico de la Reducción Legal de la Jornada Laboral de la CNP, pág. 119.

<sup>15</sup> Revisar con mayor profundidad Análisis Técnico de la Reducción Legal de la Jornada Laboral, pág. 117.

<sup>16</sup>Estos reajustes salariales a la baja se pueden evidenciar en caso de que no se reajuste el salario nominal frente a aumentos en los niveles de precios de la economía.

<sup>17</sup> Revisar con mayor profundidad Análisis Técnico de la Reducción Legal de la Jornada Laboral, pág. 80-81.

<sup>18</sup> Revisar con mayor profundidad Análisis Técnico de la Reducción Legal de la Jornada Laboral, pág. 120.

expansión económica, no existía un grado de automatización (mayor facilidad para sustituir empleo por capital) como el que existe en la actualidad y tampoco se contaba con el número de inmigrantes que hay actualmente en Chile. Lo anterior, permitiría al empleador tener un mayor abanico de oportunidades de contrato, por lo que las estimaciones anteriores se podrían decir que son optimistas frente a lo que realmente podría suceder (CNP, 2020).

## **2. Dimensión que estudiará la relación existente entre la empresa y el trabajador**

En este punto se analizarán los efectos que tendrá la reducción de la jornada laboral en el corto plazo sobre trabajadores dependiente con salario fijo, con salario variable (comisiones por ventas, bonos, entre otros) y trabajadores informales e independientes. En segundo lugar, se analizarán los efectos de la reducción de la jornada laboral en el largo plazo para empresas que cuenten con sindicatos y aquellas que no.

### **2.1.1. Trabajadores dependientes con salario fijo en el corto plazo**

Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo del 2016 (ENE) un 8% de los asalariados del sector privado que tienen contrato y un trabajo de tiempo completo (en promedio, más de 45 horas semanales) están dispuestos a trabajar más. En donde un mayor porcentaje de estos trabajadores son no calificados<sup>19</sup> y cuentan con un ingreso salarial de un 20% menos que los que están satisfechos con las horas que trabajan (Navarro, 2017). Esto, da a entender que una reducción de la jornada laboral semanal podría generar que un grupo de trabajadores dependientes no calificados con salario fijo estarían dispuestos a trabajar más tiempo, generando un efecto ambiguo donde no estará claro si realmente van a trabajar menos (que es lo que busca la reducción de la jornada laboral semanal) o estarán dispuestos a buscar fuentes de ingresos secundarios.

En Chile existe una alta tasa de rotación en el mercado laboral, es decir, existe una alta frecuencia de los trabajadores cambien entre un empleo y otro (Marcel y Naudon, 2016; Albagli et al., 2017), lo que implicaría que muchos salarios se ajusten a la baja en los nuevos contratos, amenizando las consecuencias negativas sobre el empleo, pero perjudicando los ingresos mensuales de los nuevos trabajadores. En el caso de las empresas pequeñas y empresas con menores salarios promedio, se puede observar una mayor movilidad o rotación laboral. Por ejemplo, en la industria de la agricultura y construcción (Albagli et al., 2017) se encuentra que la rotación de estos sectores es de un 55%, esto, generaría una disminución de los salarios estipulados en los nuevos contratos, con el objetivo de contrarrestar el aumento del costo laboral que provocaría la reducción de la jornada laboral<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Trabajadores que realizan tareas simples y monótonas, en donde necesitan herramientas manuales y a veces, un esfuerzo físico (Organización Internacional del Trabajo).

<sup>20</sup> Revisar con mayor profundidad Análisis Técnico de la Reducción Legal de la Jornada Laboral, pág. 142.

### 2.1.2. Trabajador dependientes con salario variable en el corto plazo

Primero que todo, los salarios variables se obtienen de un salario fijo más un salario asociado al rendimiento<sup>21</sup> del trabajador, en base a la cantidad y calidad del trabajo realizado, (independiente del tiempo empleado para ello,) asociado a comisiones mensuales, bonos por desempeño que pueden ser de empresa, área y personal y comisiones e incentivos (Manríquez, 2019). Por su parte, el Código del Trabajo, en el artículo 71 menciona que las remuneraciones variables corresponden a los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo no generan necesariamente ingreso salarial constante entre un mes y otro. Cabe destacar que, según datos de la ENCLA<sup>22</sup>, específicamente de la encuesta realizada hacia los empleadores del año 2011 se encuentra, que las industrias que regularmente pagan incentivos, bonos, premios son la Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, la Pesca, la Construcción, el Comercio por Mayor y por Menor, entre otras. Por otro lado, las empresas en donde se pagan incentivos regularmente y cuentan con sindicatos corresponden a un 67,3%, mientras las empresas en donde se pagan incentivos regularmente y no cuentan con sindicatos corresponden a un 32,7% (Encla, 2019). En base a lo anterior, aquellas empresas sindicalizadas son menos propensas a sufrir cambios en el esquema de remuneraciones variables al poder negociar o bien, ir a huelga (en un caso extremo) frente al incumplimiento de los pagos.

Los trabajadores con salario variable podrían verse perjudicados por una disminución de la jornada laboral en caso de que el empleador disminuya las comisiones por venta para poder compensar el aumento del costo salarial y producto de la rotación laboral existente en este tipo de mercado (reajustando los nuevos contratos hacia la baja, tanto para el salario fijo como el variable).

Cabe destacar que, utilizando la base de datos de la Encla, específicamente la Autoaplicada para el año 2018, se observa que un 30,16% de las personas contratadas directamente por la empresa reciben un salario totalmente fijo<sup>23</sup>, mientras que el restante 69,84% (100%-30,16%-0,41%)<sup>24</sup> recibe salarios en donde su total se conforman por un porcentaje de salario variable. Entonces, sería de esperar que los efectos en el mercado laboral frente a una reducción de la jornada laboral semanal tuviesen un impacto negativo en los trabajadores, considerando que un 69,84% de su salario se conforma por una parte variable, ya que podría ver reducido su salario no solo por los reajustes salariales, sino que también por las comisiones. Por otro lado, durante el mes de noviembre del 2018 se observó que un 40,75% de los empleadores aumentaron las remuneraciones mientras que un 58,98% no las incrementó (Encla, 2019) y es de esperar que frente a la reducción de la jornada laboral las cifras encontradas disminuyan y aumenten respectivamente. Finalmente, frente a la reducción de la jornada laboral, el empleador podría vincular el rendimiento con la productividad, y de esta forma entregar un bono por rendimiento mientras que realmente está vinculado a la productividad, subestimando los resultados, ya que

---

<sup>21</sup> No confundir rendimiento con productividad. La productividad corresponde al rendimiento más otros factores exógenos al trabajador tales como la organización del trabajo y las maquinarias

<sup>22</sup> Encuesta Laboral implementada en Chile por la Dirección del Trabajo.

<sup>23</sup> El porcentaje que representan las remuneraciones fijas respecto a la suma total es de 100%.

<sup>24</sup> 0,41% corresponden a los valores perdidos, es por esto que no se consideran.

se transferiría el riesgo de la actividad empresarial al trabajador, disminuyendo la certeza de la remuneración variable que debiese recibir (Fariña, 2015)<sup>25</sup>.

### **2.1.3. Trabajadores independientes e informales**

Es de esperar que los trabajadores independientes e informales no se vean afectados por esta reforma, debido a que no se aplica en ellos, es decir, no formarán parte del grupo tratado (CNP, 2020). No obstante, como la reducción de la jornada laboral menciona que el salario mensual no puede bajar, implicaría que el salario por hora aumente incentivado a que ciertos trabajadores informales quieran pertenecer al empleo formal (CNP, 2020). Cabe destacar, que esta motivación por parte de los trabajadores informales a participar en el mercado laboral formal duraría hasta si los empleadores empiezan a reajustar los salarios mensuales a la baja. Por otro lado, si los efectos adversos de la legislación sobre las empresas son muy grandes y duraderas, puede generarse un incentivo a sustituir, paulatinamente, empleo formal por informal.

### **2.1.4. Empresas sindicalizadas**

Es de esperar que en aquellas empresas en donde el empleador cuenta con un poder monopsonico, los sindicatos generen un salario más alto, un mayor nivel de empleo y en consecuencia un mayor bienestar social.

Es en este punto donde los sindicatos juegan un rol fundamental, ya que las empresas sindicalizadas tendrían una menor probabilidad de que le reajusten el salario hacia la baja en comparación a las empresas no sindicalizadas en base a lo observado en datos de la Encla del 2019.<sup>26</sup> Esto, debido a que las empresas sindicalizadas cuentan con un mayor poder de negociación por parte de los trabajadores hacia el empleador, es decir, poseen cierto grado de poder al momento de que el empleador desee tomar una decisión relevante para la empresa.

En aquellas empresas en donde el mercado laboral sea competitivo, los sindicatos podrían generar efectos negativos en términos económicos para el empleador, ya que los trabajadores de empresas sindicalizadas recibirían un salario mayor respecto a los trabajadores de empresas no sindicalizadas, y no necesariamente por una mayor productividad. Un estudio realizado por Clapes UC<sup>27</sup> encuentran que el salario de un trabajador sindicalizado fue de un 10,9% mayor que de un trabajador que se encuentra en una empresa no sindicalizada (Diario Financiero, 2018). Esto, generaría un desincentivo por parte del empleador al ver incrementados sus costos laborales, disminuyendo la probabilidad de contratar nuevos trabajadores y aumentando la

---

<sup>25</sup> Por ejemplo, si un trabajador se esfuerza a tal punto que maximiza su rendimiento, no obstante, necesita el uso de una maquinaria que se descompuso para poder cumplir con el objetivo de la empresa, no podrá cumplir con el objetivo de la empresa a cabalidad disminuyendo la probabilidad de ganarse la remuneración variable.

<sup>26</sup> Cuando se tienen que tomar decisiones de contratación, despido o reajustes existe una mayor probabilidad de que los empleadores consulten e informen a sus empleados cuando son empresas sindicalizadas.

<sup>27</sup> Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales, UC.



posibilidad de sustituir trabajo por capital (Bravo, 2022). Entonces, una reducción de la jornada laboral incrementaría aún más los costos laborales de los empleadores debido que el salario por hora aumenta, considerando que ya cuentan con el costo laboral asociado a aquellos trabajadores sindicalizados, disminuiría aún más el nivel de empleo en mercados laborales competitivos sindicalizados. Ahora, la sustituibilidad entre trabajo y capital dependerá de la elasticidad precio cruzada entre trabajo y capital, es decir, en cuanto aumentaría el capital en términos porcentuales cuando aumenta en términos porcentuales el precio del trabajo.

Respecto a si la empresa realizó algún reajuste de las remuneraciones para los trabajadores como resultado de la última negociación colectiva se encuentra que, de las 1.172 observaciones, 866 respondieron sí y 231 respondieron no (Encla, 2019). Entonces, es de esperar que los empleadores sí tomen en cuenta las peticiones de los trabajadores frente a reajustes salariales para su beneficio (de los trabajadores) por lo que la reducción de la jornada laboral no debería perjudicar a los trabajadores antiguos, mientras que a los trabajadores nuevos los podría perjudicar en caso de que los nuevos contratos estipulen reajustes salariales a la baja. No obstante, en futuras negociaciones colectivas se podrían reajustar al alza. Finalmente, 575 empresas reajustaron el salario de los trabajadores en mayor medida que el IPC, 245 menor que el IPC y 32 menor que el IPC, el resto de las observaciones ( $1.172-575-245-32=320$ ) son valores perdidos, no sabe o no responde.

#### **2.1.5. Empresas no sindicalizadas**

Primero que todo, en Chile se puede evidenciar heterogeneidad en los niveles de sindicalización ya sea por la industria al que pertenezca la empresa y también por el tamaño de la empresa en sí. En un estudio realizado al sector de la producción frutícola para una empresa de propiedad de capitales norteamericanos y, otra de capital nacional se encontró que en trabajos de packing vinculados generalmente a trabajo femenino no existe sindicalización (Gaete y Soto 2012; Soto y Gaete 2013). En el caso del sector del comercio se encuentra una alta heterogeneidad sindical entre las empresas que la conforman, donde se pueden encontrar sindicatos con más de 5.000 trabajadores y otros pequeños, en donde se hace uso intensivo de mano de obra enfocado principalmente en mujeres, jóvenes y de baja calificación que perciben un menor ingreso salarial (Stecher & Martinic, 2018). En base a lo anterior, se puede observar una relación inversa entre el ingreso salarial y el nivel de sindicalización de la empresa/industria.

En este caso el empleador tendría mayores medidas de adaptabilidad al momento de implementar la reducción de la jornada laboral ya que podría aplicar que en promedio la jornada laboral semanal sea de 40 horas y no que la jornada laboral semanal sea de 40 horas en donde el promedio se calcula en forma mensual o trimestral. Por ejemplo, aquellas empresas que tienen una mayor cantidad de ventas en determinadas épocas del año podrán aplicar políticas en donde sus trabajadores trabajen el primer mes 45 horas semanales, el segundo mes 40 horas semanales y el tercer mes 35 horas semanales promediando un total de 40 horas semanales. Por su parte, la evidencia empírica ha encontrado que mayores medidas de adaptabilidad tienen efectos positivos y significativos sobre la productividad de los trabajadores (Boltz et al. 2020)

### **3. Dimensión que vincula el tipo de indicador**

#### **3.1. Ingreso Total Salarial**

Se ha presenciado que en el ingreso total salarial iría a la baja producto de la reducción de la jornada laboral. Complementando dichos efectos, se puede observar que los empleados que trabajan entre 41 y 45 horas verían una disminución de sus salarios mensuales debido a 5 posibles efectos. 1) Los trabajadores de 41-45 horas que pierden el empleo producto del incremento de los costos laborales (despido por necesidad de la empresa). 2) Los trabajadores informales, que podrían generar un mayor incentivo para los empleadores debido a la minimización de costos que le traería tener a un trabajador informal. 3) Las personas que trabajan menos de 41 horas y 4) Los inactivos que decidirían entrar debido al mayor salario promedio por hora<sup>28</sup> (CNP, 2020). Cabe destacar que, si la reducción de la jornada no se compensa por las ganancias en productividad, el salario por hora se mantendrá y el ingreso total salarial mensual disminuirá para los nuevos trabajadores o bien, mediante reajustes salariales. En caso de que, la reducción de la jornada laboral sí se compense por aumentos de la productividad laboral, el salario por hora aumentará y el ingreso total salarial se mantendrá constante (CNP, 2020).

#### **3.2. Productividad laboral**

En base a la teoría económica, una disminución de la jornada laboral manteniendo constante el salario mensual de los trabajadores provocaría un aumento de la productividad laboral en base la hipótesis de salarios de eficiencia (Shapiro y Stiglitz), ya que mayores salarios generarían una mayor eficiencia y en consecuencia un aumento de la productividad laboral (Biblioteca Congreso Nacional, 2019). No obstante, es complejo atribuir que el aumento de la productividad laboral sea ocasionado por la reducción de la jornada laboral debido a la incapacidad de observar el efecto de la política pública, es decir, pueden existir otras variables que expliquen este aumento de la productividad laboral y no se estén observando. En segundo lugar, la reducción de la jornada laboral viene acompañada en su conjunto con otras políticas asociadas a flexibilidades laborales o incentivos financieros, esto implica que el aumento de la productividad puede ser explicado por la reducción de la jornada o bien por las flexibilidades o incentivos financieros, no pudiendo identificar exactamente a que se debería este aumento de la productividad laboral (CNP, 2020).

Se puede concluir que para aumentar la productividad laboral y apaciguar el aumento de los costos laborales se deben aplicar medidas de adaptabilidad y gradualidad, dependiendo de la industria a la que pertenezca la empresa (Kramarz et al, 2008).

---

<sup>28</sup> Revisar con mayor profundidad Análisis Técnico de la Reducción Legal de la Jornada Laboral, pág. 143.

### 3.3. Número de empleos

La reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales provocaría un aumento del costo laboral por hora en un 2,3% para el primer año. Por ejemplo, en el primer año de la reducción de la jornada laboral habría un salario laboral semanal por hora de  $\$135.000/44$  lo que es igual a  $\$3.069$  pesos, generando un cambio porcentual en el salario de  $(\$3.069/\$3.000 - 1) * 100$  lo que es igual a 2,3% y en consecuencia una disminución del número de empleos en un<sup>29</sup>  $-0,47 * 2,3\%$  lo que es igual a  $-1,081\%$  lo que corresponde a una pérdida de 40.578 empleados considerando que los asalariados formales del sector privado y público<sup>30</sup> que trabajan 45 horas o más son 3.753.803.<sup>31</sup>

### 3.4. Calidad de vida

Es de esperar que la calidad de vida de los trabajadores mejore con una reducción de la jornada laboral semanal ya que, en un estudio realizado por Bannai y Tamakoshi en el 2014 encontraron que trabajar más de 40 horas semanales implicaba depresión, ansiedad, problemas de sueño y enfermedades cardíacas. Sumado a lo anterior, se esperaría contar con trabajadores con mejores condiciones físicas y psicológicas generando un menor gasto en salud (Bannai y Tamakoshi, 2014).

### 3.5. Empleo

En base a la teoría económica chilena, es de esperar que en el corto plazo los efectos en el empleo se demoraría en representarse debido a los costos de ajustes (Rojas; 1987), no obstante, en el largo plazo el empleo sería más sensible, es decir, frente a variaciones porcentuales del costo salarial, es de esperar una mayor disminución porcentual en el largo plazo respecto al corto plazo (CNP, 2020). A pesar esto, el efecto del empleo será incierto dependiendo de si el incremento del costo salarial sería compensado por un aumento de la productividad laboral.

En el corto plazo, se podrían esperar efectos positivos en el empleo en caso de que el empleador prefiera sustituir empleo por horas de trabajo<sup>32</sup>, lo que dependerá del costo de las horas de trabajo y del empleado. También habría un efecto positivo en el empleo en caso de que el empleador no

---

<sup>29</sup> Este valor de  $-0,47$  corresponde a la elasticidad precio de la demanda por trabajo que se obtuvo de estudios previos durante el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet en el año 2017 (CNP, 2020)

<sup>30</sup> Si bien la reforma está enfocada a los trabajadores del sector privado, es muy probable que se termine aplicando en el sector público, debido a que se guían por el Estatuto Administrativo.

<sup>31</sup> Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, los asalariados formales tanto del sector privado como del sector público que trabajan 45 horas o más son 3.753.803, entonces, si la disminución porcentual del empleo es de  $-1,081\%$ , entonces se tendrá que  $-1,081 = (L_f - L_i) / L_i * 100$ , en donde “ $L_f$ ” corresponde a la cantidad final de número de empleados y  $L_i$  a la cantidad inicial que es igual a 3.753.803, reemplazando y realizando la ecuación se encuentra que  $L_f$  es igual 3.713.224.

<sup>32</sup> Para más información revisar pág. 4-5 de Posibles impactos en empleo de una reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, Bravo, J.

pueda cambiar trabajo por capital y esto, sucederá en empresas en donde el empleo se complemente con el capital, como, por ejemplo, aerolíneas o medios de transporte.

A un horizonte de 5 años, es de esperar que la reducción de la jornada laboral genere 2 efectos. El primero sería un efecto negativo en la demanda por horas de trabajo totales producto del incremento del costo laboral salarial lo que genera una reducción del empleo. El segundo efecto sería un impacto positivo en el empleo por un incremento de la oferta de trabajo (más personas ingresarían al mercado laboral debido a una mayor flexibilidad laboral) y debido a que los empleadores necesitan contratar más trabajadores para compensar la disminución de la jornada laboral semanal. En base a lo anterior, los 2 efectos mencionados se contrarrestarían sobre el empleo.<sup>33</sup>

### **3.6. Horas Efectivas**

Respecto a las horas efectivas, la teoría económica evidenció un impacto negativo en el corto plazo de las horas trabajadas producto de una posible disminución de la reducción de la jornada laboral. Esto ya que, por cada 1% de horas disminuidas en la jornada laboral, se estima una disminución del 0,4% de horas efectivas reducidas en promedio (CNP 2020).

## **4. Evaluación empírica de los efectos de la política**

Si bien a lo largo de este breve análisis se han presentado efectos en empleo, salarios, horas contratadas, entre otros, a partir de los modelos económicos que tradicionalmente han estudiado el mercado laboral, es muy importante cuantificar en términos empíricos los efectos de esta política. Esto ya que, de los supuestos clave consiste en que tanto las empresas como los trabajadores son prácticamente iguales entre sí, por lo que existe movilidad perfecta e inmediata entre empleadores, lo cual podría estar alejado del contexto del mercado laboral nacional. Ejemplo de lo anterior, y si bien no directamente aplicado a esta política (pero sí relacionada) son los resultados en relación con los efectos del salario mínimo en restaurantes de comida rápida en EE.UU. En donde, se evidencia por D. Card y A. Krueger, 1992, que un alza en el salario mínimo no necesariamente trajo consigo un mayor desempleo, contraviniendo lo que la teoría hubiese predicho.

Es por esto, que surge la necesidad de contar con fuentes de información confiables, idealmente de origen administrativo complementado con información censal o encuestas, que presenten un panorama actualizado del mercado laboral chileno y sus particularidades, tales como el número de empresas que voluntariamente han suscrito la política, la participación laboral por género, efectos diferenciados según tamaño de las empresas, medido a través de la cantidad de trabajadores o de sus ingresos, la informalidad del mercado, la participación de los sectores

---

<sup>33</sup> Para más información revisar la pág. 118 del Análisis Técnico de la Reducción de la Jornada Laboral, CNP.

productivos, entre muchos otros factores que teóricamente puedan incidir en los efectos de corto, mediano y largo plazo.

## **Bibliografía**

Acuña, J. y Bravo, J. (2022). Informe N°10. Aspectos laborales de la propuesta Constitucional: luces y sombras. Observatorio del Contexto Económico, UDP. [click](#)

Araya, F. (2015). CODELCO y heterogeneidad en los costos laborales: un análisis profundo a la principal empresa del país. [click](#)

Bannai A. y Tamakoshi, A. (2014). “The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence”. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 40: 5–18. [click](#)

Biblioteca del Congreso Nacional, (2019). Impactos en el mercado laboral de la reducción de la jornada laboral. [click](#)

Bravo, J. (2019). Posibles impactos en empleo de una reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales. Informe Laboral. CLAPES UC. [click](#)

Bravo, J. (2022). Agenda Laboral: Análisis de la reducción de la jornada ordinaria a 40 horas. [click](#)

Calmfors, L. y Hoel, M. (1988). “Work sharing and overtime”. Scandinavian Journal of Economics 90: 45-62. [click](#)

Cette, G. y Taddei, D. (1994): Temps de travail: mode d'emploi. [click](#)

Comisión Nacional de la Productividad, (2020). Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Jornada Laboral. [click](#)

Crépon, B. y Kramarz, F. (2002). “Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek”. Journal of Political Economy 110(6): 1355-89. [click](#)

Fariña, L. (2015). Remuneración variable: Elemento diferenciador y relación con las remuneraciones participativas. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol. 6, N°11, pp. 93-105. [click](#)

Hamermesh, D. (1993). Labor Demand. Princeton, NJ: Princeton University Press. [click](#)

Kramarz et al. (2008). Labour Market Effects of WorkSharing Arrangements in Europe. [click](#)

Mackinson, D. y Navarro, L. (2013). “Monopsonistic Behavior in Chilean Manufacturing”. Revista de Análisis Económico 28(2). [click](#)

Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton University Press. [click](#)

Manríquez, M. (2019). Informe remuneraciones variables en la legislación laboral. [click](#)

Marcel, M. y Naudon, A. (2016). *Transiciones Laborales y la Tasa de Desempleo en Chile*. Banco Central de Chile. [click](#)

*Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*. D. Card & A. Krueger, 1992. [click](#)

Navarro, L. (2017) ¿Es posible reducir la jornada laboral en Chile? Revisa Observatorio Económico N°114. [click](#)

Raposo, P.S., Van Ours, J.C. (2010). How a Reduction of Standard Working Hours Affects Employment Dynamics. *De Economist* **158**, 193–207. [click](#)

Sánchez, R. (2013). Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile. *Journal of Labour Economics* 20: 24-37 [click](#)

Stecher, A. et Al. (2020). Sindicalismo y vida cotidiana en el Retail: Experiencias de dirigentes de base en Chile. [click](#)

Soto, A. (2015). Escenarios del trabajo, una aproximación a la heterogeneidad del trabajo contemporáneo en Latinoamérica. [click](#)

Valdenegro, S. (2018). Reforma laboral: Clapes calcula 220 mil empleados menos al largo plazo. *Diario Financiero*. [click](#)