

Reducción de la Jornada Laboral Minuta Informativa y propuesta de posición ASECH

I. Antecedentes :

A raíz de la presentación del proyecto de reducción de la Jornada Laboral de 45 a 40 hrs., por parte de la Diputada C.Vallejos y la posterior indicación presentado por el Ejecutivo a su proyecto de Modernización Laboral, donde se propone una jornada laboral de 180 horas con un tope semanal de 41 hrs. promedio, se ha producido un debate en el país respecto del efecto de medidas cómo esta en el mundo del trabajo y en particular, el impacto que este tipo de legislación pueda tener en el mundo de las Pyme.

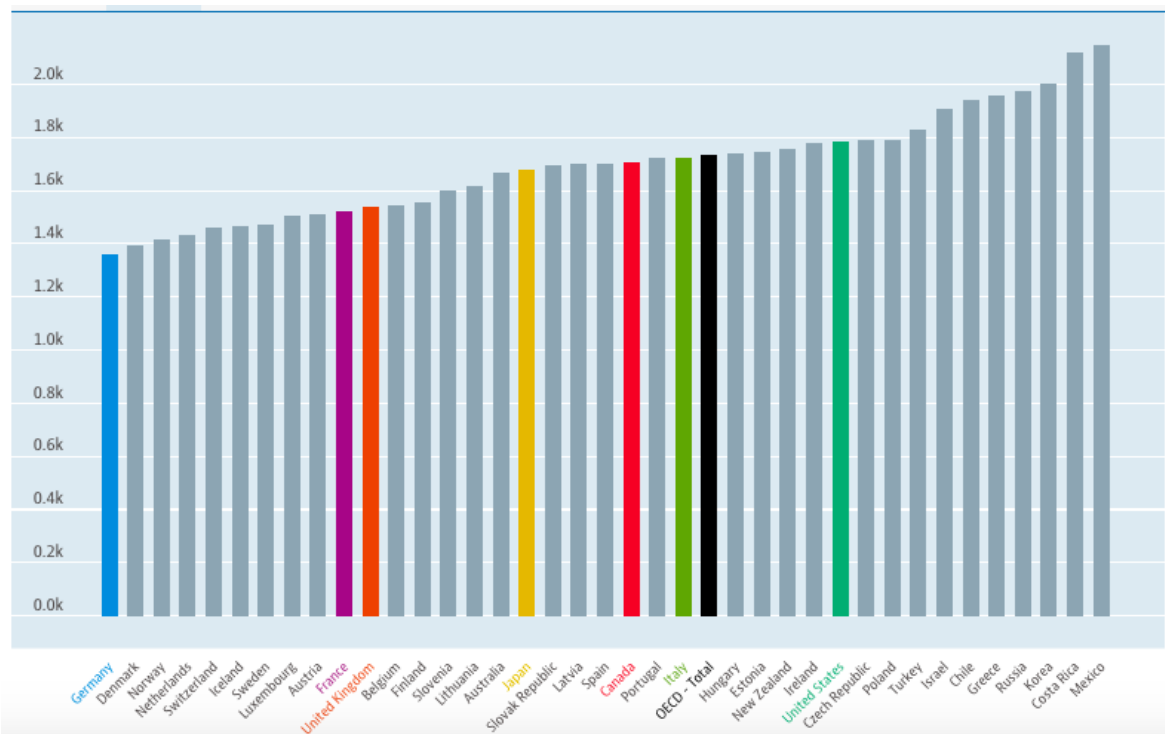
Por ello, y con motivo que se ha requerido el pronunciamiento de la Asech, en relación a este tema, a continuación se presentan antecedentes que faciliten dicha discusión y finalmente se propone posición para el gremio.

II. Situación de Productividad en Chile

En medio del debate que modifica el Código del Trabajo, tanto por reducir la jornada laboral como también la iniciativa de adaptabilidad que plantea el Gobierno, surge la interrogante respecto de si cumplir con más horas en el trabajo nos hace más o menos más productivos y el efecto que esto tiene en nuestro país.

En dicho escenario, no presentamos las mejores cifras, Chile es el quinto país menos productivo conforme a cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ([OCDE](#)) y uno con las jornadas laborales más extensas. Aun cuando y luego de 13 años de caídas en este indicador, la productividad en Chile creció un **1,3%** en 2018, explicado -entre otros factores- por el aumento de la fuerza de trabajo gracias a la **migración** registrada en el período 2012-2017, según un informe de la [Comisión Nacional de Productividad](#).

La afirmación anterior, se ve reflejada en el siguiente gráfico, que muestra los países que trabajan menos horas hasta los que trabajan más horas:



Como se puede ver, los alemanes son los que menos horas trabajan, con un promedio de **1.363** horas al año, pero tienen altos niveles de productividad, superior incluso a otros países de Europa como Inglaterra. Como se puede apreciar también, la existencia de jornadas laborales más extensas, no se traduce en una mejor productividad.

Chile, de acuerdo a la OCDE, está entre las 10 economías con menor expansión productiva, si se considera que por cada 1 hora, un trabajador genera US\$27 (\$19.200 al cambio actual) y que en un año los trabajadores chilenos tienen una jornada promedio de 1.941 horas. El promedio OCDE es de casi US\$55 por hora de trabajo. Por ejemplo, un trabajador de Irlanda produce casi **US\$100** por hora laboral, considerando que **están en el top 12 de las jornadas más extensas**, pero producen más del triple que en nuestro país.

III. Situación de Productividad de las Pyme y emprendimientos en Chile

Un [informe](#) de Productividad Laboral Sectorial publicado por el Ministerio de Economía indicó que “en términos de la productividad laboral promedio por empresa, un trabajador dependiente genera anualmente en alrededor de **\$23,2 millones**”.

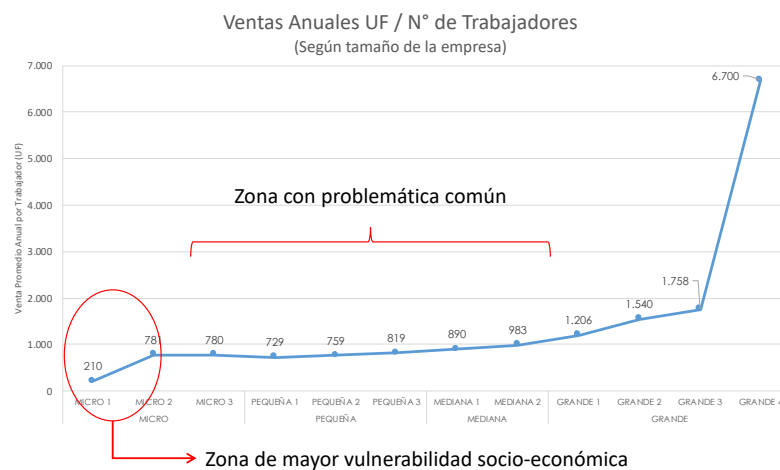
El informe señala en particular, que un trabajador del sector suministro de electricidad gas y agua (EGA) genera aproximadamente \$215 millones al año y por

otra parte, un trabajador del sector actividades de alojamiento y servicios de comidas no supera los \$12,8 millones al año.

De acuerdo a este estudio, la productividad promedio es mayor en las empresas de mayor tamaño, “generando las grandes empresas (\$86,5 millones de pesos por trabajador al año) casi **6 veces la productividad de las microempresas** (\$15 millones de pesos por trabajador al año)”.



Impacto en Productividad.



*Fuente: Elaboración propia sobre la base de estadísticas SII, año comercial 2015. Excluye empresas sin ventas



Si bien las causas de estas diferencias de productividad son multifactoriales, distintos estudios coinciden en que al menos existen 4 causas que dificultan elevar los niveles de productividad en las Pymes:

1. **Capacidades de gestión del emprendedor y sus trabajadores:** la realidad de gestión de las empresas de menor tamaño se ve mermeada muchas veces por falta de conocimientos y la imposibilidad de poder acceder a mecanismos de capacitación para el dueño y sus trabajadores, tanto por pertinencia de la oferta cómo por financiamiento (p. e. hoy las pymes acceden sólo al 1,5% de los recursos disponibles para capacitación a través de SENCE). Cabe señalar en este punto, que el desconocimiento de las normativas laborales, son una de las debilidades más presentes en esta área.
2. **Acceso de redes de comercialización:** los estudios también coinciden que los pequeños tienen mayores dificultades para acceder a mercados externos (menos del 3% exporta) y en general, están lejanos a mecanismos de masificación habilitados por las nuevas tecnologías como el e-commerce.

3. **Acceso y calidad del financiamiento:** éste es uno de los aspectos más críticos en el caso de las microempresas, ya que menos del 30% tiene acceso de financiamiento formal y, aún cuando la cifra aumenta en el caso de las Pequeñas y medianas, se estima que pueden llegar a más del 70%, las condiciones de tasas interés y plazos en que se otorga, no se ajustan a las necesidades de una PYME. Todo ello, sin considerar los problemas de caja provocados por el no pago oportuno en el caso de quienes son proveedores de Grandes Empresa y/o el estado.
4. **Burocracia:** sistema tributario complejo, legislaciones sectoriales complejas (p.e. en el área de alimentos, obtención de permisos sanitarios), trámites notariales, conservadores, etc.

IV. Opinión de expertos

Revisadas las opiniones de distintos expertos de todos los sectores, se han visto coincidencias en algunos temas:

1. No hay una diferencia en el fondo, consistente en una mejora de las condiciones de la jornada laboral, sino que los reparos tienen que ver con la forma y en algunos casos la oportunidad de estos cambios, por ejemplo las eventuales alzas de costos que puede tener introducir cambios en la jornada laboral y la reforma del sistema de pensiones. Consistente con ello, esta la discusión de si al mejorar la productividad se produce una disminución de las jornadas o a la inversa, una disminución de jornada implica una mejora de productividad.
2. Si bien no hay consenso metodológico para estimar su impacto, todos los expertos coinciden en que habrá un alza en los costos de RRHH por parte de las empresas en el corto plazo, que los empleadores tendrán que financiar (muchas pymes no podrán soportar esta alza del 13% en el corto plazo).
3. Otros tema que aparece de bastante consenso, es que medidas de reducción de Jornada Laboral implicarían medidas de mayor adaptabilidad del mercado laboral, siendo las principales diferencias evitar la precarización del trabajo y el poder de negociación de los trabajadores.

En general, queda la sensación de escuchar a los expertos, que se debe profundizar en los diagnósticos y tener una mirada más integral del impacto que puede significar en el mundo del trabajo y en las las empresas, particularmente las PYME y emprendedores, efectuar este tipo de cambios de manera simultánea.

V. Otros problemáticas en el mundo PYME que dificultan el debate.

Las pymes y los emprendimientos se desarrollan en todos los sectores de la economía y el análisis del impacto en alzas del costo de RRHH, difiere en cada sector por diversas razones: procesos productivos asociados directamente a la cantidad de horas trabajadas (comercios, rubros asociados al turismo y la gastronomía), intensidad de tecnología aplicada a la producción (minería, manufacturas, agroalimentarios) y uso de capital versus trabajo (empresas de consultoría y/o servicios profesionales versus empresas de tecnología), etc.

También el tamaño que va directamente asociado al promedio del número de trabajadores, ya que mientras que para las microempresas se habla de un promedio de 3 trabajadores por unidad económica, en las medianas pueden encontrarse hasta 100 trabajadores.

Parece entonces que el análisis de impactos y medidas mitigadoras requiere mayor profundidad en entender los distintos sectores. Algunos economistas señalan que la reducción de jornada laboral realizada entre el período 2001 -2005, **le costó a las pymes un 4% de su participación en ventas.**

Las pymes y los emprendedores somos uno de los principales empleadores del país (**entre el 50 y el 60% de los puestos de trabajos de Chile**) por lo tanto debiesemos potenciar la labor que hacemos para mejorar la calidad de vida de la gente y la economía.

Situación actual de jornada laboral:

Jornada ordinaria: 45 horas a la semana.

No menos de 5 días y no más de 6 días a la semana.

De lunes a sábado, con excepciones de feriados y domingos para ciertos sectores (continuidad de procesos).

No más de 10 horas al día.

Máximo de dos horas extraordinarias al día con recargo del 50% para situaciones excepcionales y trasitorias.

Propuesta ASECH:

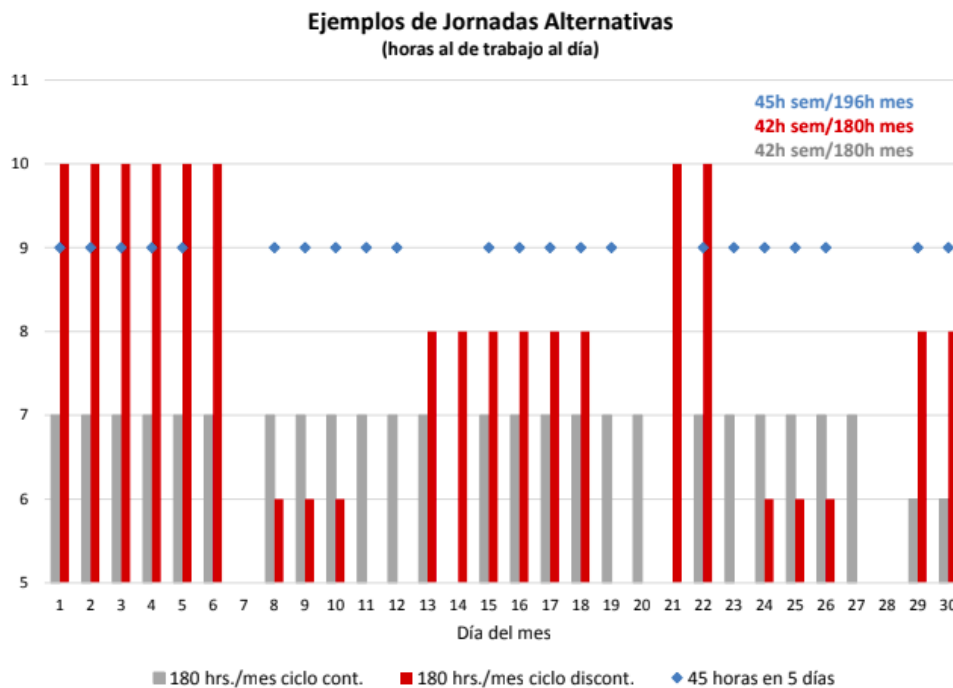
En el caso que se decida realizar una modificación a la jornada laboral, ASECH propone considerar al menos dos 2 criterios, el primero es cuidar el tope actual de días y horas máximos continuos de trabajo, además de feriados y vacaciones y el segundo, ofrecer espacios de ganancia a ambas partes de la relación laboral. Bajo estas premisas, podemos proponer la siguiente alternativa:

- Jornada de 180 horas mensuales.
- Gradual en 8 años para Pymes con ventas hasta 75.000 uf. y cada un año una evaluación e informe de comisión de productividad con respecto a la implementación y puesta en marcha de distintos proyectos que su foco esté puesta

en la productividad como, mejoras a la ley pago a 30 días, portabilidad crediticia, funcionamiento de Modernización tributaria, mejoras al proyecto SENCE.

- Protección: mismos límites máximos de horas y días de trabajo continuo, y regulación de feriados y descansos.
- Menos horas de trabajo: jornada efectiva de 41.5 aprox. a la semana, manteniendo renta variable.
- Posibilidades de adaptabilidad regulada según los ritmos productivos de cada empresa.
- Flexibilidad de negociación a través del sindicato, y si es Pyme y no tiene, a través de contratos colectivos. A lo menos el mismo quórum, que es el 30% de los trabajadores.

A continuación algunos ejemplos:



CONCLUSIONES:

Estamos frente a un debate complejo, pues todos queremos mejores condiciones de vida y sin duda una mayor humanidad en el trabajo es clave en ello.

Sin embargo, el análisis y discusión de este tipo de medidas, se debe analizar en conjunto con otros cambios que afectan el mercado laboral (previsional, sala cuna, etc) todos de especial relevancia, pero que pueden llevar, en el corto plazo, a un

inevitable efecto en incremento de los costos. La pregunta es ¿cuán preparados están los empresarios chicos para asumir este mayor costo?

La respuesta no es sencilla, menos en un país que si bien es uno de los que más crea nuevos emprendimientos en Latam, es paradójicamente el que muestra los más bajos índices de supervivencia después de los 4 años (fuente: reporte GEM 2019 Chile).

Sugerimos entonces, crear una mesa en la cual se involucren todos los actores en este tema y trabajar en una solución conjunta para poder cumplir con ambas demandas, la primera que la gente tenga una mejor calidad de vida y por otra parte que las empresas no se vean perjudicadas a la hora de implementar estas modificaciones.

Este tipo de medidas, se pueden lograr siempre y cuando se ponga el foco en la productividad y en la adaptabilidad de las jornadas laborales, pero también como condiciones que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, con el consiguiente análisis de los costos que esto puede implicar, sin afectar por una parte los salarios de los trabajadores, pero que también redunde en una mejor productividad de las empresas. Ya que de no hacerlo así, esto solo podría implicar un aumento de los costos para las empresas, cosa que repercutirá con mayor fuerza en las pequeñas, que es donde más difícil, automatizar o estandarizar los procesos.

Entendemos que es posible lograr esta medida, pero debemos ser responsables a la hora de plantear estos temas, ya que por tratarse de temas multifactoriales, nos puede jugar en contra en un corto y mediano plazo o que, por no analizar todos los efectos de esto, sencillamente empresas pasen a la informalidad.

Por último, hacemos un llamado a continuar y acelerar la tramitación de proyectos que hoy se encuentran en el Congreso, que podrían ser de gran impacto positivo para las pymes y así fomentar la productividad:

- Portabilidad Crediticia
- Modificaciones al Sence (Sistema Nacional de Capacitación y Empleo)
- Modernización Tributaria (proyecto actual y futura propuesta nuestra de exención de impuestos primeros 5 años).
- Perfeccionamiento de la Ley de pago a 30 días.

VI. Propuesta de Posición de Asech:

1. Creemos en un país dónde se propicie un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, que promueva una sociedad con ciudadanos más felices y plenos en todo los ámbitos de la vida.
2. Las pymes y los emprendedores somos uno de los principales empleadores del país (entre el 50 y el 60% de los puestos de trabajos de Chile) y podemos tener un rol importante en el objetivo anterior.
3. Por ello creemos que legislar en materia laboral, requiere de un diálogo más inclusivo y profundo, que permita equilibrar los objetivos de calidad de vida de los emprendedores y su trabajadores con la adecuada viabilidad de los negocios pequeños.
4. Debemos reconocer, que hoy somos un sector con dificultades de productividad, muchas de ellas generadas por condiciones del sistema (la cancha aún no es pareja), que dificultan nuestro crecimiento. Las condiciones de acceso a financiamiento, los plazos de pago (donde la ley de pago a 30 días aún no entra en total efecto y requiere perfeccionamientos), una reforma tributaria aún en tramitación (con grandes potenciales beneficios para las Pymes) y un sistema nacional de capacitación con necesidades de tremendas mejoras, entre otros temas.
5. A lo anterior, sumamos la necesidad de mirar en esta discusión de los cambios que está experimentando el mundo laboral, a raíz de las nuevas tecnologías, muchos de ellos aún ni siquiera previsibles para nuestro sector.
6. Por ello llamamos a nuestros líderes a abrir espacios y tiempos para el diálogo necesario en esta materia, de manera de permitirnos discutir junto a nuestros trabajadores, las mejores propuestas para alcanzar los objetivos de mejor vida que todos queremos. Queremos ser parte de la solución y no sólo de los problemas.