

---

# CHILE: ¿VIVIR PARA TRABAJAR O TRABAJAR PARA VIVIR?

## *Efectos económicos de una jornada laboral de 40 horas*

---

CELAG-ANÁLISIS ECONÓMICO

*Por: Nicolás Oliva, Lucia Converti, Guillermo Oglietti y Alfredo Serrano.*

---



### 1. Introducción

1 Chile se debate entre dos modelos de trabajo. Por un lado, el Gobierno de Sebastián Piñera propuso, inicialmente, flexibilizar la jornada laboral para que trabajadores y empleadores “se pongan de acuerdo” para definir qué horario es el más conveniente. Al comienzo, Piñera planteó una jornada de 180 horas mensuales a ser distribuida de forma flexible cada semana. Es decir, no necesariamente se cumplirían las 45 horas semanales que hoy aplican: algunas semanas podrían ser de más horas y otras menos para, que en promedio, en un mes la semana sea de 44 hs. laborales en 2020 y alcance las 41 hs. en 2027. La otra idea que quiere imponer es “trabaja 4 descansa 3”. “Esta ley va a permitir que cada uno pueda expresar sus preferencias y pueda adecuar con mayor libertad la jornada laboral a esas preferencias”, dijo el ministro de Trabajo en su momento. La propuesta del Gobierno ha venido mutando y trata de ajustarse al equilibrio de fuerzas políticas.

Por otro lado, el partido Comunista de Chile, de la mano de las diputadas Camila Vallejo y Karol Cariola, han planteado una reforma para reducir la jornada legal de 45 a 40 horas semanales. Este grupo político asegura que Chile es uno de los países con mayor número de horas laboradas a la semana, lo cual repercute en estrés laboral, cansancio y ausentismo de los trabajadores como consecuencia de la sobrecarga. Las diputadas aseguran que Chile, en 2005, ya redujo la jornada de 48 a 45 horas y esto no deterioró ni la productividad ni el crecimiento económico.

Recientemente Piñera lanzó su última carta: avanzar en la flexibilización de la jornada diaria para que el promedio semanal sea de 44 hs. en 2020 y alcance las 41 hs. en 2027. Arremete contra Vallejo y dice que “se destruirán 250 mil empleos” si se aprueba la reforma rígida de la izquierda. Próximamente el Gobierno enviará su proyecto a la Cámara

de Senadores para comenzar su tratamiento en paralelo a la discusión del proyecto de reducción de la jornada a 40 hs. que avanza la Cámara de Diputados.

Definir la jornada laboral es parte de la centralidad del modelo económico y social. Las conquistas históricas de los trabajadores han girado en torno a las horas de trabajo. La distribución del tiempo entre ocio y trabajo define la calidad de vida de los ciudadanos y el tipo de crecimiento económico que se alcanza. Pocas horas laboradas puede ser un síntoma de frustración emocional, discriminación de género o, simplemente, una muestra de la ausencia de oportunidades en el sistema económico para los y las trabajadoras. En cambio, una extensa jornada es símbolo de un desequilibrio en las relaciones capital-trabajo y, en definitiva, una anemia de tiempo familiar, menor productividad y una sobrecarga de trabajo no remunerado para las mujeres.

Nuevamente **CELAG-Análisis Económico** propone a la comunidad un informe completo sobre los posibles efectos económicos de una jornada laboral de 40 horas semanales, como versa la propuesta de la izquierda chilena. No discutimos los beneficios sociales de corto, mediano y largo plazo de mayor tiempo social, menor cansancio físico y emocional, ni el alivio que tendría el trabajo no remunerado cotidiano de las mujeres. Estos debates son el nervio central de la calidad de vida para el trabajador chileno pero, lastimosamente, las fuerzas conservadoras llevan el debate hacia el terreno del miedo: el supuesto desempleo y el decrecimiento económico. Por eso creemos que es central desmitificar primero el discurso conservador y neoliberal sobre la “ineficiencia” económica de reducir la jornada.

2

En este sentido, en la segunda sección se contextualizará la jornada laboral chilena legal y efectiva en el mundo del trabajo. En la tercera sección se analizará la relación entre jornada laboral y productividad, punto central en el debate actual. La cuarta sección encara uno de los puntos menos mencionados en el debate que refiere a las horas extra. ¿Qué implica la flexibilización horaria en el salario de aquellos que trabajan horas extra? ¿Qué pasa con estas horas extra si se reduce la jornada laboral a 40 hs.? Por último, presentamos el impacto macroeconómico de la reducción de la jornada laboral y proponemos un ejercicio para analizar el modelo económico chileno.

## **1. Jornada laboral legal: análisis comparado y niveles de productividad a nivel internacional**

En América Latina, la mayoría de los países mantiene la jornada laboral establecida legalmente en 48 horas semanales repartidas equitativamente de acuerdo a la cantidad de días laborales, 5 o 6 a la semana (Ver cuadro 1).

Cuadro 1

### Jornada laboral máxima legal en Latinoamérica y entre países de la OCDE

País	Jornada laboral máxima por semana	País	Jornada laboral máxima por semana
Ecuador	40Hs	Francia	35Hs
Venezuela	40Hs	Alemania	35Hs
Uruguay***	44 o 48 Hs	Australia	38Hs
Brasil**	44hs	Estados Unidos ****	40Hs
Chile	45hs	España	40Hs
Colombia*	48hs	Finlandia	40HS
Argentina	48hs	Turquía	45Hs
México	48hs	Chile	45hs
Bolivia	48hs	Colombia*	48hs
Paraguay	48Hs	México	48hs
Costa Rica*	48Hs	Costa Rica	48Hs
Perú	48Hs	Grecia	48Hs
Panamá	48Hs	Reino Unido	48HS
		Holanda	48Hs

\*La ley autoriza una jornada flexible mientras no supere las 48 hs semanales, que puede implicar hasta 10 horas de trabajo en el día.

\*\* Con la última reforma de Michel Temer la jornada laboral puede extenderse a 12 horas pero inmediatamente debe concederse un descanso de 36 horas seguidas.

\*\*\* Uruguay divide la cantidad de horas semanales de acuerdo al sector: 44 horas para comercio y 48 horas para el sector industrial.

\*\*\*\* Aunque la jornada común es de 8 horas no se establece un máximo. A partir de las 40 horas se considera hora extra.

celag.org

3

- Entre los países que integran la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), y particularmente si se excluye a los países latinoamericanos que forman parte de la Organización, la jornada laboral legal es más reducida (Ver cuadro 1).
- Veamos el caso de Chile. En clave de América Latina, el país austral sería uno de los que tiene valores más bajos en jornada laboral legal. En clave de OCDE, Chile estaría en una posición intermedia.
- Sin embargo, hay una cuestión fundamental que debemos diferenciar: la jornada laboral legal de la efectiva. La primera es la marcada por ley, mientras que la segunda es la que realmente se lleva a cabo. Si no diferenciamos lo uno de lo otro, estaríamos

celag.org

haciendo análisis legal-laboral, que no necesariamente es la única dimensión del mundo del trabajo. Y, por ello, es obligatorio desde la política económica considerar ambas.

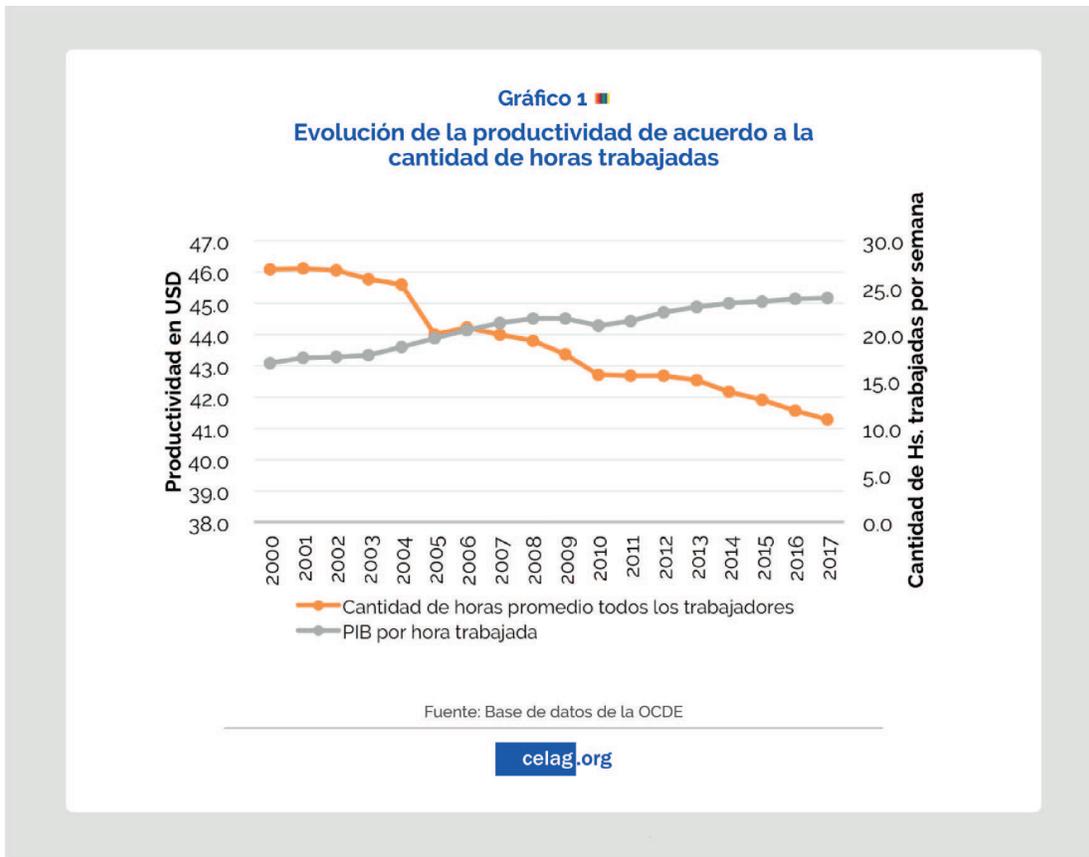
- En términos de jornada laboral efectiva, debe mencionarse que la tendencia de todos los países analizados durante los últimos 20 años es la reducción promedio de la cantidad de horas trabajadas por trabajador.
- Asimismo, entre los países de la OCDE, Chile es el sexto país con más horas promedio trabajadas en el año. Es decir, pasar de tener posición intermedia en materia de jornada laboral legal a estar más arriba en la escala en cuanto a jornada laboral efectiva.
- Con respecto al promedio de los países de la Organización, los trabajadores chilenos trabajan 210 horas más al año que el promedio.
- Entre los países de Latinoamérica, según datos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), también se corrobora que Chile se encuentra entre los países donde más se trabaja en número de horas. Su jornada efectiva sigue elevada, según este otro marco comparativo.
- En conclusión: a pesar de que Chile redujo el máximo de jornada laboral legal (de 48 horas a 45 horas en 2005), el promedio de horas efectivas que cumplen los trabajadores sigue estando entre los más altos de Latinoamérica, y más aún entre los países de la OCDE.

### **3. Chile: ¿es eficiente aumentar la jornada laboral?**

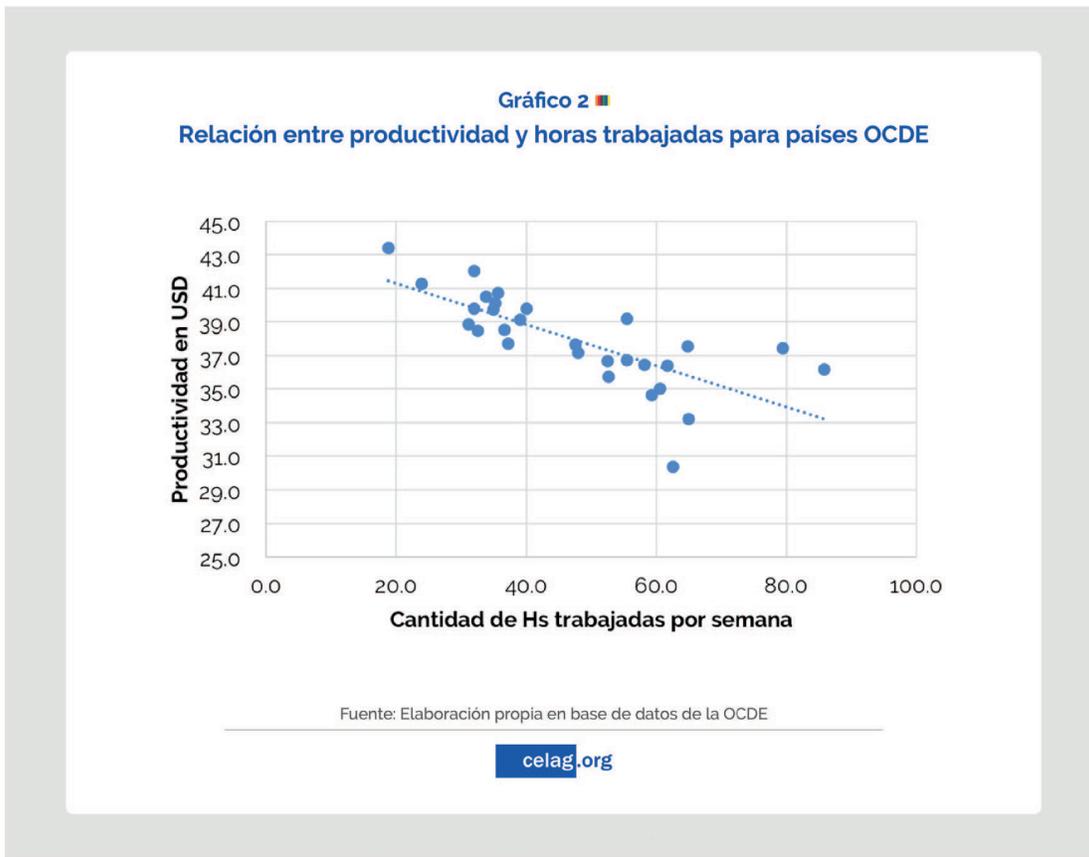
#### **3.1. Productividad y jornada legal**

Uno de los argumentos que se menciona en contra de la reducción de la jornada laboral es la posible caída de la productividad. Por su parte, el proyecto de flexibilizar la jornada implica que las horas trabajadas en una semana pueden aumentar. Por ende, el Gobierno tácitamente reconoce que subir horas al día es productivo.

Chile redujo la jornada laboral en el año 2005 sin que esto significó una reducción o una desaceleración en la productividad. Al respecto, en el siguiente gráfico se muestra la evolución de las horas promedio de trabajo y la evolución de la productividad en este mismo período.



- En el gráfico puede observarse claramente la reforma impulsada para la reducción de la jornada de trabajo en 2005, de 48 horas a 45 horas. Contrario a lo estipulado, entre 2005 y 2006 se distingue un crecimiento de la productividad de 0,9 puntos. A pesar de la reducción de la jornada laboral, el producto continuó creciendo a igual ritmo, pero con menos horas de trabajo necesarias.
- La productividad evidenció una desaceleración entre 2009 y 2010 producto de la crisis mundial y, a partir de ahí, la productividad continuó su crecimiento de manera regular.
- Como puede observarse en el gráfico 2, existe una tendencia decreciente entre la productividad del país y la cantidad de horas que se trabaja en el mismo.
- Sin embargo, esta relación no siempre puede considerarse directa. La excepción podría ser Estados Unidos, que tiene los niveles más altos de productividad y, sin embargo, mantiene una jornada laboral por encima del promedio de la OCDE (Ver Anexo cuadro 3). Pero este caso no podría explicarse únicamente en clave de jornada laboral: el factor determinante es el gran capital tecnológico con el que cuenta la economía estadounidense, que es lo que verdaderamente hace que se multiplique la productividad.



6

### *¿Por qué una jornada más corta puede ser eficiente?*

El efecto entre la reducción de la jornada de trabajo y la productividad de los trabajadores está contenido en la famosa wage efficiency theory (teoría de salarios de eficiencia), popularizada por Shapiro y Stiglitz. La misma señala que la productividad depende de manera directa al salario recibido: a mayores salarios los trabajadores están dispuestos a entregar más esfuerzo; para la hipótesis Shapiro-Stiglitz, no sólo los aumentos salariales resultarían en mayor eficiencia, sino que mejoras en las condiciones laborales conducirían a aumentos en la productividad laboral.

Esta teoría tumba por los suelos la vieja creencia de que la causalidad es a la inversa: que los trabajadores ganan lo que ganan por su nivel de productividad. Si bien no se niega que trabajadores más productivos ganan más, eso no quiere decir que la causalidad puede abstraerse de las relaciones de poder en el mercado. Por ende, si la productividad de los trabajadores depende positivamente del salario recibido, entonces incrementos salariales o reducciones del tiempo de trabajo (menor jornada, mayores vacaciones, etc.) son perfectamente compatibles con mayores niveles de productividad. Y lo contrario también se cumpliría: una jornada laboral más larga puede ser ineficiente.

¿Por qué el salario de eficiencia sería la teoría más plausible? Bajo mejores condiciones laborales los trabajadores estarán más dispuestos a entregar mayor esfuerzo con la intención de cuidar su puesto de trabajo (Weiss, 1976, Akenlof; Stiglitz, 1976; Yelen, 1988). El estudio de Raff y Summers (1987)<sup>1</sup> analiza el efecto que tuvo la duplicación del salario por hora en 1914 en las plantas de automóviles de Henry Ford. Los autores concluyen que la productividad de los trabajadores aumentó considerablemente a raíz de la duplicación del salario. En condiciones de mercados laborales imperfectos, con baja organización sindical, laxitud en la aplicación de la legislación y acuerdos institucionales débiles, como ocurre en América Latina, los trabajadores tienen menor estabilidad laboral y, por ende, el incentivo salarial llevaría a que los trabajadores den mayores esfuerzos para mantener el empleo. La tesis del salario de eficiencia es totalmente plausible en América Latina.

Varios estudios recientes también confirman el aumento de productividad por reducción de la jornada laboral:

- En 2007 el Euroíndice IESE-ADECCO<sup>2</sup> analizó el mercado laboral de 7 países europeos, comprobando que aquéllos que contaban con jornadas medias más cortas presentaban mayor productividad por hora trabajada.
- Santos M. Ruesga Benito\* y Laura Pérez Ortiz<sup>3</sup> estudian el debate y la aplicación de jornadas de trabajo reducidas en Europa y su relación con la mayor empleabilidad y productividad.
- Según el informe de Indicadores Claves del mercado de trabajo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que abarca 240 países, la reducción de la jornada laboral impacta en el aumento de la productividad<sup>4</sup> así como en otros factores clave, como la salud.
- El profesor Jarrod Haar de la Universidad de Tecnología de Auckland hizo el seguimiento de un estudio para la reducción de la jornada laboral a 4 días pero manteniendo la cantidad de horas al día en Perpetual Guardian, donde se presentan claros resultados de aumento de productividad.<sup>5</sup>

---

1 <https://www.nber.org/papers/w2101>

2 <http://www.abc.es/gestordocumental/uploads/economia/informe-mujeres.pdf>

3 [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-952X200500020004&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X200500020004&lang=es)

4 [https://labordoc.ilo.org/primo-explore/fulldisplay?docid=41ilo\\_alma2132091260002676&context=L&vid=41ILO\\_V1&lang=es\\_ES&search\\_scope=41ILO&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default\\_tab&query=any,contains,Indicadores%20Clave%20del%20Mercado%20de%20Trabajo,%201999&offset=0](https://labordoc.ilo.org/primo-explore/fulldisplay?docid=41ilo_alma2132091260002676&context=L&vid=41ILO_V1&lang=es_ES&search_scope=41ILO&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default_tab&query=any,contains,Indicadores%20Clave%20del%20Mercado%20de%20Trabajo,%201999&offset=0)

5 <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/working-fewer-hours-makes-you-productive-new-zealand-trial/> y [https://static1.squarespace.com/static/5c3e9f3555b02cbca8b01aab/t/5c47a94e70a6ad721e4868c0/1548200274010/Final%2BPerpetual%2BGuardian%2Breport\\_Professor%2BJarrood%2BHaar\\_July%2B2018.pdf](https://static1.squarespace.com/static/5c3e9f3555b02cbca8b01aab/t/5c47a94e70a6ad721e4868c0/1548200274010/Final%2BPerpetual%2BGuardian%2Breport_Professor%2BJarrood%2BHaar_July%2B2018.pdf)

- Collewet y Sauermann, del IZA Institute of Labor Economics, realizaron una estimación del impacto del tiempo en la productividad con resultados de rendimientos decrecientes a medida que se trabaja más horas.<sup>6</sup>
- Otro informe de la OIT presenta distintas formas en que es efectiva la reducción de la jornada de trabajo para aumentar la productividad, basándose en los estudios de White<sup>7</sup> y Rubin y Richardson<sup>8</sup> sobre esta relación.

### 3.2. Productividad decreciente

Es natural pensar que la productividad de los trabajadores tienda a decrecer a medida que avanza la jornada laboral, producto de la fatiga y el ambiente de trabajo (ley de rendimientos decrecientes). De manera general podemos decir que este efecto depende del tipo de actividad económica y la tarea que el trabajador realice. En actividades de alta concentración y atención intelectual como, por ejemplo, operarios de maquinaria, desarrolladores de softwares, consultores o profesores, la productividad se encuentra gobernada por la Ley de Rendimientos Decrecientes: una hora extra de trabajo tiene menor grado de productividad que la anterior. Lo mismo ocurre en la agricultura o actividades de servicios, como operadores telefónicos o choferes. Por el contrario, en el comercio al por menor, la productividad estaría sujeta a rendimientos constantes: a más hora de atención más horas de ventas; por ejemplo, las ventas en un centro comercial serán proporcionales a las horas de atención. Esta es la razón por que la economía informal en América Latina debe destinar muchas horas del día a trabajar para alcanzar ingresos suficientes para vivir.

Pensemos en tres oficios: un vigilante, un vendedor al por menor y un obrero textil. Ante una hora extra de trabajo el primero es capaz de conservar constante la productividad con mayor facilidad que el segundo y éste más que el tercero. La razón subyacente es la especialización de la tarea a la cual está asociado su trabajo, que a su vez está íntimamente relacionada con una mayor combinación de la relación capital-trabajo.

Al final del día, la especialización y el uso del capital dan como resultado la creación de mayor o menor valor agregado a la economía. De hecho, el obrero textil genera más valor agregado a la economía por hora laborada que un vigilante (sin que esto signifique que la vigilancia no sea necesaria). Inclusive, el mejor vendedor de bienes importados siempre aportará mucho menos al producto nacional que un desarrollador de software, que un albañil o un operario de la industria

---

6 <http://ftp.iza.org/dp10722.pdf>

7 M. White: Working hours: Assessing the potential for reduction, (Geneva, ILO, 1987)

8 M. Rubin and R. Richardson: Microeconomics of the shorter working week, (Aldershot: Avebury, 1997)

pesada. Entre mayor es la intensidad del uso de capital<sup>9</sup>, mayor es el grado de especialización de la producción, mayor la productividad de ese trabajador y, por ende, mayor la fatiga que éste experimenta. En resumen, se espera una productividad decreciente en actividades con elevada relación capital/trabajo.

En base a este razonamiento la Ley de Rendimientos Decrecientes también puede diferir dentro de una misma empresa. Por ejemplo, las tareas administrativas y gerenciales son menos intensivas en capital, por lo cual una jornada más extensa probablemente no afecte su productividad (rendimientos constantes). Una reunión —decisión— del gerente a las 8 de la noche probablemente aporte lo mismo al valor de empresa que esa decisión tomada a las 8 de la mañana. Esto no ocurre para el operario o auxiliar de la producción de esa empresa.

Cualquier decisión de flexibilizar la jornada laboral no puede orillar la discusión sobre la productividad. Si la Ley de Rendimientos Decrecientes está vigente en gran parte de las actividades de la economía chilena, un aumento de la jornada diaria, aunque no cambie el promedio semanal, puede ser contraproducente para la generación de valor agregado de las empresas.

Para el caso de Chile hemos analizado esta relación mediante la Encuesta Nacional de Manufactura en los años 2014 y 2015. La encuesta muestra información de la producción, número de trabajadores contratados y horas laboradas de los establecimientos con más de 10 empleados. La encuesta proporcionó tres tipos de información: (i) el capital fijo disponible y el valor agregado del establecimiento, (ii) el número de trabajadores contratados por tipo de función dentro del proceso productivo, (iii) las horas laboradas por semana y los días totales trabajados en ese establecimiento.

Con esta información hemos seguido la estrategia propuesta por Collewet y Sauermann (2017)<sup>10</sup>, quienes proponen el siguiente modelo:

$$\Delta \ln Y^e = \beta_1 \Delta \ln K^e + \sum_{j=1}^J \beta_j \Delta \ln H_j^e$$

9 En la nueva economía del conocimiento la generación de valor agregado y capital fijo ya no siempre están tan correlacionados como en el pasado; de hecho el conocimiento y la economía de servicios puede no demandar demasiado capital fijo.

10 <http://ftp.iza.org/dp10722.pdf>

Donde

$\emptyset^e$  es la productividad del establecimiento industrial e. La medida de productividad corresponde al valor agregado que produce un trabajador, en promedio, al día para cada establecimiento e. Esta variable fue construida al dividir el valor agregado total del establecimiento para el número de días trabajados en el año y para el número de trabajadores contratados.

$K^e$  es el stock de capital fijo del establecimiento e

$H_j^e$  corresponde a las horas laboradas a la semana del empleado j en el establecimiento e. En el caso de la encuesta, se han distinguido 5 tipos de empleados (J=5): personal administrativo, directivos-propietarios, empleados especializado, empleados no calificados y auxiliares.

La estimación econométrica de la ecuación (1) ha seguido un procedimiento convencional mediante mínimos cuadrados ordinarios y en la cual se ha incluido, además de las variables mencionadas, información sobre tamaño del establecimiento y días de paralización al año. La ecuación (1) ha sido expresada en términos usuales en la literatura. El cuadro 2 resume los resultados obtenidos.

10

Cuadro 2

## Estimación del efecto de las horas laborales en la productividad Chile

Variable Dependiente: log productividad	Coef.	Desv. Est	t	P>t	[95% Conf. Interval]	
Log Capital Fijo	0.26***	0.0	32.9	-	0.2	0.3
Log horas totales	-0.146***	0.1	-2.2	0.0	-0.3	-0.0
Log horas propietarios y directivos	0.022***	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0
Log horas personal administrativo	0.031***	0.0	2.1	0.0	0.0	0.1
Log horas personal especializado (calificado)	-0.010***	0.0	-0.7	0.5	-0.1	0.0
Log horas personal no calificado	-0.031***	0.0	-2.4	0.0	-0.1	-0.0
Log horas personal auxiliar de la producción	-0.0386***	0.0	-3.7	-	-0.1	-0.0
Días paralización	-0.009***	0.0	-7.2	-	0.0	-0.0
Observaciones	5308					

Fuente: IENEA 2016

\*\*\* nivel de significación al 95% de probabilidad.

celag.org

Las estimaciones muestran dos hechos: primero, el efecto del capital fijo en la productividad es trascendental. El signo del coeficiente es positivo y estadísticamente significativo. Según las estimaciones del cuadro 2, una variación de 1% del capital fijo aumentaría un 0,26% la productividad laboral de los establecimientos. Como sospechábamos, la

productividad está positivamente correlacionada con la disponibilidad de capital fijo. Esto coincide con la teoría y con otros estudios empíricos. De hecho, este elemento corrobora la conclusión a la que llegamos en la primera sección sobre el diagnóstico de las economías desarrolladas, como Estados Unidos o Alemania: al tener gran cantidad de capital son capaces de sostener niveles altos de productividad.

En segundo lugar, se observa que el número de horas laborales tiene un efecto magro sobre la productividad: por un lado, las horas de directivos y propietarios, así como del personal administrativo, tienen un efecto positivo pero débil cercano a cero: una variación de 1% en las horas de estos funcionarios aumentaría la productividad en 0,02 y 0,03%, respectivamente. En cambio, las horas trabajadas de trabajadores no calificados y auxiliares de la producción tienen también un efecto reducido y negativo: la variación de 1% de las horas genera un -0,03% de reducción de la productividad. En el caso de los trabajadores calificados la estimación no es estadísticamente significativa.

En efecto, los resultados confirman que más horas de trabajo en Chile no generan mejores niveles de productividad en actividades de alta combinación trabajo-capital (operarios de máquinas, albañiles, etc.). De hecho, si medimos las horas totales de todos los trabajadores en cada establecimiento (logaritmo de las horas totales), se observa un efecto negativo sobre la productividad. La estimación del cuadro 2, a pesar que son para un sector de la economía, confirma los hechos macro que se observan en el gráfico 1. La productividad no se deterioró por una reducción de la jornada y, por el contrario, un aumento de jornada, sin un cambio tecnológico, no es capaz de impulsar la productividad.

11

No podemos dejar de advertir que el modelo planteado padece de limitaciones: 1) No estamos midiendo la productividad por trabajador (cuánto hace cada uno de ellos en un momento del tiempo), sino valores promedio por trabajador y valores agregados de horas trabajadas de los trabajadores de cada establecimiento industrial; 2) Las horas declaradas pueden ser referenciales, pues existen errores de registro en tanto las empresas tienden a reportar los valores que la ley les exige y no las efectivas; 3) Siempre la productividad de la forma que medimos no es del todo satisfactoria para los fines que buscamos. Las limitaciones son estructurales al estudio de la productividad, y otros estudios tampoco están exentos de ellas.

En todo caso, y a pesar de las limitaciones, la evidencia imprime dudas sobre la conveniencia de un aumento de la jornada laboral vía flexibilización. De hecho, si se quisiera aumentar la productividad laboral, las cifras indican que la estrategia debe focalizarse en aumentar el capital de las empresas. Como se observó, el capital fijo es el factor que mayor aporte hace a la productividad del trabajo. Aumentar las horas ya no tendría efecto. Recordemos que Chile ya tiene una jornada de 9 horas diarias que, al sumar el tiempo de transporte diario (1 hora diaria), pone a los trabajadores al borde de la sobreexplotación del

tiempo. La jornada alargada lesionaría el ciclo de vida del trabajador e imprimiría problemas sanitarios, ecológicos, educativos y sociales, sin que este costo sea compensando con mayor producción.

## 4. La economía política detrás de flexibilizar la jornada laboral

### 4.1. ¿La patronal busca más productividad?

Será difícil que, en un marco más flexible, los empleadores cumplan semanas de menos horas de trabajo. De hecho, lo que pasará es que los empleadores ajustarán hacia arriba el tiempo global de trabajo. No vemos una relación clara entre una jornada laboral más larga y mayor productividad para el sector de manufactura en Chile. Los efectos son magros y para algunos trabajadores, incluso, se reportan efectos negativos (cuadro 2). Nos atrevemos a decir que las 45 horas están por fuera del rango de productividad óptima.

Ante rendimientos tan bajos de una hora extra de trabajo, lo que estaría ocurriendo es que, si la jornada laboral se incrementa, el costo no superaría la ganancia: el valor adicional que un trabajador producirá en una hora extra de trabajo no compensaría la paga que reciben los trabajadores y los costos asociados como energía.

Entonces, si los costos supuestamente superan a los beneficios, ¿por qué los empresarios están a favor de la reforma? ¿Por qué el Gobierno —inicialmente— buscaba ese camino? La respuesta parece estar en la misma encuesta. En promedio, un empleado en la Manufactura trabaja 1,75 horas extras a la semana.

12

Cuadro 3

#### Horas extra promedio. Por tipo de trabajador. Manufactura.

Tipo de Trabajador	Hora extra a la semana (promedio)
Trabajador especializado	1,64
Trabajador no calificado	1,93
Trabajador auxiliar	2,33
Trabajador administrativo	1,1

Fuente: IENEA 2016

celag.org

Si la jornada laboral se extiende, entonces las horas extras pagadas prácticamente desaparecerían. En concreto, lo que parece estar detrás de esta medida es que una jornada más larga reduciría el costo salarial.

En su última propuesta, el Gobierno está dispuesto a bajar a 41 horas siempre y cuando exista flexibilidad en la contratación. Queda así claro que el Gobierno buscará dotar de todas las herramientas a la patronal para que pueda ajustar el horario laboral, de tal suerte de minimizar el costo salarial; inclusive dejando la puerta abierta para que se facilite el incumplimiento de la norma. En un esquema flexible se hace mucho más difícil para los órganos de control verificar que se esté cumpliendo la normativa y que los trabajadores reciban el salario que les corresponde.

#### **4.2. Cuantificación de las horas extras en el sistema económico**

La legislación laboral<sup>11</sup> en Chile, según su Art. 22, indica que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales exceptuando para: los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes y administradores; apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento y; trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. También se encuentran excluidos los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico.

Según el Art. 28, la jornada ordinaria no podrá exceder las diez horas por día y se entenderá como jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Tomando en cuenta el marco legal hemos procedido a estimar cuáles son los pagos por horas extras a nivel nacional en la actualidad. El tiempo promedio de trabajo del total de ocupados en Chile es de 40 hs. Según la OIT, el total de ocupados (8.469.530 personas) se dividen de la siguiente forma y trabajan la siguiente cantidad de horas.

---

11 [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf)

Cuadro 4

## Distribución de ocupación y horas laborales en Chile.

Ocupación	Ocupados %	Cantidad de ocupados por tipo de tarea	Cantidad de horas promedio trabajadas por semana
1. Directores y gerentes (Ocupación (CIUO-08))	2,1%	177.860,1	46
2. Profesionales científicos e intelectuales (Ocupación (CIUO-08))	11,9%	1.007.874,1	40
3. Técnicos y profesionales de nivel medio (Ocupación (CIUO-08))	12,2%	1.033.282,7	40
4. Personal de apoyo administrativo (Ocupación (CIUO-08))	9,0%	762.257,7	41
5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (Ocupación (CIUO-08))	15,2%	1.287.368,6	41
6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros (Ocupación (CIUO-08))	-	-	36
7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (Ocupación (CIUO-08))	14,1%	1.194.203,7	39
8. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (Ocupación (CIUO-08))	9,1%	770.727,2	46
9. Ocupaciones elementales (Ocupación (CIUO-08))	26,3%	2.227.486,4	37
X. No clasificados en otra parte (Ocupación (CIUO-08))	0,1%	8.469,5	51
Total	100%	8.469.530	40

Fuente: OIT

celag.org

14

También debe tenerse en cuenta que entre el total de ocupados un 28,8% son trabajadores informales. Asimismo, este total se divide entre 4,2% que son empleadores, un 22,2% de cuentapropistas, 1,1% familiar no remunerado, 3,5% personal de servicio doméstico, 56,3% asalariado privado y 12,7% asalariado público.

El cálculo se realizará únicamente sobre las categorías que la ley considera que deben contabilizar las horas extras. Considerando de este total sólo los asalariados privados y descontando también el porcentaje de trabajadores informales.<sup>12</sup>

Para calcular la cantidad de horas extras total por semana se consideran aquellas actividades que superan las 45 horas semanales, dejando fuera del cálculo a los directivos y gerentes que tienen a las horas extras como parte de su trabajo.

12 Asumimos que estos se distribuyen por igual en todas las categorías.

Cuadro 5 **Estimación Hora Extras Totales en la actualidad.**

	Cantidad de ocupados por ocupación	Cantidad de Hs. extra por semana	Cantidad total de Hs extra total ocupados
8. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (Ocupación (CIUO-08))	770.727	1	770.727,23
X. No clasificados en otra parte (Ocupación (CIUO-08))	8.470	6	50.817,18
Total	779.197		<b>821.544,41</b>

celag.org

15

La cantidad de horas extras semanal es de 821.544. De este total podemos considerar que el asalariado privado es sólo un 56% del total y que, si asumimos que el sector informal se distribuye proporcionalmente entre cada categoría ocupacional, un 28,8% son empleados informales que no sabemos si reciben los beneficios por hora extra.

Por lo tanto, para poder tener una estimación de cómo afectará en la economía una nueva jornada laboral, procedimos de la siguiente forma:

- Estimar cuál es el costo total sobre el sistema económico de las horas extras con el sistema vigente de 45 horas semanales. Estimar cuánto pagan las empresas por horas extras hoy, y se ahorrarían en caso de flexibilizar la jornada
- Estimar cuál sería el costo en horas extras dado el régimen legal de 40 horas semanales.
- Obtener la diferencia entre los puntos a) y b).

Si consideramos un salario promedio de 853.842 pesos chilenos, o 1.179,5 dólares, calculado al tipo de cambio del 9/9 \$723,89 por dólar, el efecto que hoy tienen las horas extras en la economía se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 6 

### Estimación del pago de horas extras con Jornada de 45 horas. 2018

	Cantidades (horas)	Pesos Chilenos	Dólares
Salario Medio Mensual		853,842	1,179.5
Salario medio por hora (45h)		4,743.6	6.6
\$ paga por cada hora extra		7,115.4	9.8
Cantidad de horas extra por semana	329,321		
\$ por el total de horas extra por semana		2,343,234,220	3,237,003
\$ por el total de horas extras anuales		117,161,711,007	161,850,158
%PIB		0.061%	0.061%



Se estima que la economía paga 0,06% del PIB en horas extras. Si la legislación se flexibiliza, este salario extra podría quedar como ganancia para las empresas. Si la legislación cambia y la jornada semanal se reduce a 40 horas, la estimación de horas extras quedaría como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 7

Horas extras estimadas bajo el supuesto de una jornada laboral de 40 horas.

Ocupación	Cantidad de ocupados por ocupación	Cantidad promedio de horas extra por semana por	Cantidad de horas extra por ocupación por semana
4. Personal de apoyo administrativo (Ocupación (CIUO-08))	762.258	1	762.258
5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (Ocupación (CIUO-08))	1.287.369	1	1.287.369
8. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (Ocupación (CIUO-08))	770.727	6	4.624.363
X. No clasificados en otra parte (Ocupación (CIUO-08))	8.470	11	93.165
<b>Total</b>	<b>2.828.823</b>	<b>19</b>	<b>6.767.154</b>

celag.org

17

Si descontamos del total de horas por semana el 43,7% que no son asalariados privados y el 28,8% que son trabajadores informales, de las 6,7 millones de horas extras que se realizan en una semana, sólo 2,7 millones serían horas pagadas bajo una jornada de 40 horas. Utilizando esta estimación de horas, junto con un valor del salario medio en 2018, podemos llegar a la estimación de horas extras pagadas con la nueva jornada laboral.

Cuadro 8

Estimación del pago de horas extras con Jornada de 40 horas. 2018

	Cantidades (horas)	Pesos Chilenos	Dólares
Salario Medio Mensual		853.842	1.179.5
Salario medio por hora (45h)		4.743.6	6.6
\$ por hora extra		7.115.4	9.8
Cantidad de horas extra por semana (40h)	2.712.654.5		
\$ por el total de horas extra por semana		19.301.485.999	26.663.562
\$ por el total de horas extra anuales		965.074.299.948	1.333.178.107
%PIB		0.50%	0.50%

celag.org

celag.org

Según nuestros cálculos, si la jornada laboral se redujera a 40 horas, el pago de horas extras ascendería a 0,5% del PIB. En este sentido, el impacto neto de la medida sería de 0,44% del PIB.

	Jornada de 45h (A)	Jornada de 40h (B)	Impacto (B-A)
Pago de horas extra (%PIB)	0.06%	0.5%	0.44%

[celag.org](http://celag.org)

Actualmente se destina un 0,06% del PIB para el pago de horas extras. En caso de que se modifique la jornada laboral a 40 horas, se destinaría un 0,5%, es decir, un 0,44% más del PIB nacional al pago de horas extras, engrosando la masa salarial. Debe considerarse la subvaluación que sufre este cálculo al realizarlo sobre el salario medio y no sobre el salario efectivo.

18

Se proyecta que, con otros costos asociados, las horas extras pueden significar un aumento de 0,5% del PIB. No obstante, el Gobierno de Piñera considera que el costo salarial extra será del 11%. Aplicando estos cálculos se estima que el efecto puede estar en el orden del 1% del PIB. En cualquier caso, las estimaciones son aproximadas.

## 5. Efecto macroeconómico de una jornada de 40 horas

### 5.1. Salarios: la discusión subyacente de una nueva jornada laboral

Alcanzar las 40 horas significa una reducción del tiempo de trabajo de 5 horas a la semana, es decir, una reducción de 11% del tiempo de trabajo legal. Hemos demostrado que un aumento de la jornada no tiene efectos sustanciales en la productividad; de hecho, se podría decir que la reducción de la jornada puede ser eficiente para la industria en Chile pues se reducirían el agotamiento y ausentismo laboral. Por ende, en la práctica, una reducción de la jornada legal tiene una traslación hacia los salarios. Si tomamos en cuenta que en el corto plazo la productividad es constante, entonces una reducción de la jornada significaría 2 posibles escenarios:

- a. Los empleadores deberán compensar la menor jornada legal con el pago de horas extras de tal forma de mantener la producción inalterada; este efecto se traduciría en el pago de horas extras

a sus mismos trabajadores o, en su defecto, contratación de nuevos trabajadores (menos probable). En cualquier caso, el salario por hora y/o el monto total del valor agregado que va hacia los salarios aumentaría y/o crecería el empleo general y con ello los salarios. Es decir, en el corto plazo se generará un aumento de los salarios en el PIB.

- b. En el caso, poco probable, de que las empresas decidan no contratar más horas extras y ajustar la producción a la nueva jornada para mantener el costo fijo, el tiempo de ocio aumentará y el salario por hora de los trabajadores también lo hará. Si bien no creemos que las empresas produzcan menos dado un nivel de demanda (interna y externa), de todas formas, en el mediano plazo un mayor ocio está asociado a mayor consumo<sup>13</sup>, mayor demanda para las empresas y, por ende, los empleadores se verán forzados a contratar más empleo. De nuevo, volveríamos al escenario anterior. En otras palabras, las empresas enfrentarían más demanda y, consecuentemente, deberían contratar más trabajo.

En el mediano plazo, siguiendo la Teoría de Salarios de Eficiencia de Stiglitz y Shapiro, un mayor salario producirá los incentivos necesarios para que los trabajadores oferten mayor esfuerzo, sean más productivos y desaparezca el “costo” que significó inicialmente para las empresas una jornada más cara gracias al aumento de la productividad. Es importante notar que mayor productividad del trabajador genera mayor ganancia para el empresario y, por ende, neutraliza cualquier costo extra que se pudo originar en un inicio. En cualquier caso, la nueva jornada provocará una redistribución de las rentas desde las ganancias hacia los salarios.

Así, el efecto subyacente será la alteración de la distribución funcional de la renta: los salarios se quedarán con una porción mayor del producto nacional.

## 5.2. Dime en qué economía vivimos y te diré qué efecto tiene la jornada laboral (*¿wage-led o profit-led growth?*)

La jornada laboral, al final de cuentas, tiene un correlato en la forma como se distribuye el valor agregado entre el salario y las ganancias. Por ende, la discusión converge, como casi siempre, en el debate sobre el efecto dual del salario. Por un lado, el salario constituye un costo para las empresas y, en consecuencia, afecta las ganancias; aumentos del salario reducen las ganancias, lo que perjudica la inversión y el crecimiento (*profit-led growth*). Pero, al mismo tiempo, el salario se

13 Según los estudios de economía de transporte y optimización del uso del tiempo, el ocio está positivamente correlacionado con el consumo. Es decir, en una sociedad cada vez más globalizada y con patrones de vida occidentales, mayor ocio se traduce en mayor consumo de manera irrestricta (Jara-Díaz, S., Astroza, S. (2013). Revealed willingness to pay for leisure: link between structural and microeconomic models of time use. *Transp. Res. Rec.* 2382 (1), 75-82.).

convierte en consumo, en demanda de los trabajadores, en ventas de las empresas, y termina beneficiando las ganancias por medio del consumo y la inversión (*wage-led growth*). Esta dualidad lleva a una encrucijada: ¿qué efecto gobierna la economía? Esta discusión se resume en qué tipo de régimen de demanda se encuentra una economía: ¿una que es estimulada por los salarios o, por el contrario, en una que se activa por las ganancias empresariales? Sin responder a esta pregunta, resulta difícil saber qué efecto tienen las políticas salariales en el crecimiento.

Los argumentos políticos no sirven; lo que hay que demostrar es qué efecto es el más importante en Chile. Es irresponsable plantear “la destrucción de empleos” sin antes demostrar en qué régimen de demanda se encuentra el país austral. Precisamente eso es lo que proponemos en la siguiente sección, mediante la estimación de un modelo post-kaleckiano/ post-keynesiano.

### 5.3. Estimación de un modelo post-kaleckiano/post-keynesiano para Chile

La estimación del efecto macroeconómico de una nueva jornada laboral nos lleva irrestrictamente a la discusión sobre cómo la redistribución de las rentas trabajo-capital estimula o perjudica el crecimiento económico. No partimos de ningún supuesto *a priori*: se estimarán las elasticidades del régimen de demanda a la distribución de los salarios frente a las ganancias, aceptando la doble naturaleza del salario: costo para las empresas y demanda —consumo—.

Para llegar a esta respuesta hemos estimado un modelo post-kaleckiano / post-keynesiano que guarda una tradición claramente definida: identificar si un aumento de las rentas salariales (reducción de las ganancias) perjudican o benefician el crecimiento (Dutt, 1984; Bhaduri y Marglin, 1990). Una de las virtudes de este enfoque es que considera la dualidad del salario (costo y demanda al mismo tiempo) y el efecto que tienen las ganancias empresariales sobre la inversión y las exportaciones. El modelo permitirá concluir si un aumento de los salarios (por medio de un incremento de las horas extras) termina estimulado el crecimiento o, por el contrario, la reducción de las ganancias frena la actividad económica.

En la práctica, seguimos la estrategia de estimación conocida como de “una sola ecuación” (Onaran y Galanis (2012), Onaran et al., 2011; Stockhammer et al., 2009; Hein and Vogel, 2008; Naastepad y Storm, 2007; Villanueva, 2018).<sup>14</sup> El enfoque radica en que se utiliza una sola forma funcional para estimar el efecto de las rentas salariales en el consumo, en la inversión, en las exportaciones, importaciones y en los precios. El supuesto fundamental de esta estrategia es que se asume que la distribución funcional de la renta es exógena. Una limitación del enfoque de “una sola ecuación” es que todas esas variables endógenas

14 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_192121.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_192121.pdf)

se agregan en el PIB de manera tautológica. Una opción alternativa es la aplicación de un modelo de Vectores Autorregresivos (VAR); no obstante, esta estrategia no permite discernir con claridad los efectos netos de la estimación, pues se lleva a cabo en la forma de un “sistema único” sin que en él se puedan distinguir los efectos individuales. De esta forma, la estimación elegida sin duda tiene un precio en cuanto a los sesgos de estimación.

El modelo consiste en la estimación de 5 ecuaciones individuales

$$C = C_0 + \beta_1 R + \beta_2 W \quad (1) \text{ (consumo)}$$

$$I = \beta_3 G_s + \beta_4 Y + \beta_5 r + \beta_6 pc \quad (2) \text{ (inversión)}$$

$$P = \beta_7 CLU + \beta_8 P_m + \beta_9 pc + \beta_{10} tcr \quad (3) \text{ (precios domésticos)}$$

$$X = \beta_{11} Y_s + \beta_{12} CLUR + \beta_{13} tcr \quad (4) \text{ (exportaciones)}$$

$$M = \beta_{14} \left( \frac{P}{P_m} \right) + \beta_{15} tcr \quad (5) \text{ (importaciones)}$$

21

- Donde (C), (I), (P), (X) y (M) son el consumo, la inversión, los precios domésticos —deflactor del producto—, las exportaciones y las importaciones, respectivamente.
- (R) corresponde a las rentas provenientes de las ganancias empresariales y (W) los salarios.
- (Y) es el PIB, (Gs) es la participación de las ganancias en el PIB, (r) la tasa de interés y (pc) el precio del cobre en el mercado internacional.
- (CLU) es el costo laboral unitario definido como los salarios (W) divididos para el producto (Y) y multiplicado por el ratio (W+R)/(Y).
- (Ys) corresponde al producto de las economías a las cuales Chile exporta más sus productos.
- (tcr) corresponde al tipo de cambio real.
- (P)/(Pm) es la relación entre los precios domésticos y los precios de las importaciones.

En principio, las 5 ecuaciones establecen un costo de oportunidad entre la ecuación 1 y las cuatro restantes. Bajo el supuesto post keynesiano de que la tasa de ahorro de los salarios es menor que la de las ganancias, se

espera que en la ecuación (1) la elasticidad de los salarios ( $W$ ) sea mayor que la de las ganancias ( $R$ ). Por ende, la expectativa es que una mayor retribución salarial expandirá el consumo.

Por el contrario, según las ecuaciones (2)-(5) el efecto de un aumento del salario puede repercutir negativamente sobre los otros componentes de la demanda. De acuerdo a la función de la inversión expresada en la ecuación 2, un aumento salarial reducirá la participación de las ganancias en el producto ( $G_s$ ). Los empresarios, al mirar una menor ganancia ( $G_s$ ), decidirán no invertir. No obstante, este efecto puede verse compensado por la expansión del salario en la ecuación 1. De hecho, entre mayor sea el consumo, mayor será la rotación de inventarios de las empresas y, por ende, induciría a que éstas inviertan. En ese sentido, la ecuación (2) es ambigua en sus efectos y no tiene una definición *a priori* más allá de posiciones ideológicas.

Una expansión salarial no sólo puede repercutir sobre mayor consumo, menor inversión, o ambas. De hecho, las empresas pueden decidir trasladar el alza salarial hacia los precios. Por eso la ecuación 3 establece una relación de los precios domésticos en función del costo laboral unitario, el precio de importaciones, el precio del cobre y del tipo de cambio real. Si la expansión salarial encuentra a la economía en una situación de pleno empleo puede ser que el efecto se traslade a los precios.

22

Finalmente, el modelo establece cómo los costos salariales afectan a las exportaciones netas, expresadas en las ecuaciones (4) y (5).

Para el caso de las importaciones, el efecto se transmite a través de los precios (ecuación 2). En el caso que los precios domésticos se incrementen, esto provoca que las importaciones se abaraten en términos relativos y aumenten las importaciones. Si las importaciones se aceleran reducirán el efecto positivo, pues parte del consumo será importado, erosionando de esta forma el crecimiento (recordemos que las importaciones restan en la identidad del Producto Interno Bruto).

Igualmente, el pensamiento ortodoxo confía en que las exportaciones se vean afectadas ante un incremento de las rentas laborales, pues reduce la competitividad de los exportadores. Con la intención de capturar ese posible efecto se incluye la ecuación (4), relacionando las exportaciones en función del costo laboral real (CLUR), el tipo de cambio y el crecimiento de los socios más importantes de Chile.

A partir de estas ecuaciones se desprenden las elasticidades correspondientes para cada factor de las cinco ecuaciones. Las respectivas elasticidades multiplicadas por el valor medio de los diferentes niveles de consumo, inversión, ingresos, exportaciones e importaciones, dan como resultado el efecto marginal: ante un incremento del 1% de la participación de los salarios en el producto interno bruto ( $W/Y$ ) cómo cambia porcentualmente (%) cada una de estas variables.

Para la estimación de las elasticidades se han seguido dos caminos: a) en caso de que las cifras demuestren que las variables tienen una cointegración, es decir, una relación de largo plazo, se ha estimado el modelo de Corrección de Error, el cual permite hallar elasticidades de largo plazo; b) en caso que no se encuentre esta relación, se ha procedido con estimaciones ordinarias de corto plazo.

Para la estimación del modelo las variables han sido expresadas en logaritmos y en diferencias (variación de período  $t$  respecto al mismo período del año anterior). Los datos corresponden a las cifras publicadas por el Banco Central de Chile desde el año 1996 de manera trimestral.

#### 5.4. Estimaciones para Chile

Los efectos marginales de cada una de las cinco ecuaciones se muestran en el cuadro 9. Las estimaciones individuales componen el efecto total.

Cuadro 9

#### Efecto marginal de un cambio de 1% en participación salarial ( $W/Y$ ) en los diferentes componentes de la demanda privada

		Efecto marginal (%) estimación 1	Efecto marginal (%) estimación 2
(A) Efecto en consumo	$\frac{dC/Y}{dW/Y}$	0.92	1.17
(B) Efecto en inversión	$\frac{dI/Y}{dW/Y}$	-0.42	-0.38
(C) Efecto neto sobre la demanda interna (A+B)	$\frac{dI}{Y} + \frac{dC}{Y}$ $\frac{dW/Y}{dW/Y}$	<b>0.5</b>	<b>0.79</b>
(D) Efecto exportaciones	$\frac{dX/Y}{dW/Y}$	-0.17	-0.20
(E) Efecto sobre importaciones *	$\frac{dM/Y}{dW/Y}$	+0.11	0.15
(F) Efecto sobre la demanda externa (D-E)	$\frac{dX}{Y} + \frac{dM}{Y}$ $\frac{dW/Y}{dW/Y}$	<b>-0.29</b>	<b>-0.35</b>
TOTAL (C+F)		<b>0.21</b>	<b>0.41</b>
Efecto considerando el multiplicador (mediano plazo)		<b>0.24</b>	<b>0.51</b>

\*es un efecto indirecto a través del efecto en los precios.

Como se esperaba, los efectos de las rentas salariales gobiernan el comportamiento del consumo. La propensión a consumir de los salarios es mayor que la propensión a consumir de las ganancias. El efecto neto muestra que un incremento de 1% en la ratio  $W/Y$  produce un incremento de 0,92% en el consumo. De igual forma, las elasticidades de la inversión a los salarios es negativa: es decir, un aumento de la renta salarial en 1% afecta la inversión en Chile en -0,42%. No obstante, si agregamos estos dos efectos, se demuestra que los incrementos salariales son beneficiosos para la demanda agregada interna: ésta crece en 0,5%.

Por su parte, el efecto de los salarios en la demanda externa (exportaciones netas) es negativo: un incremento de la participación salarial en 1% reduce las exportaciones netas ( $X_n/Y$ ) en un -0,29%.

De esta forma, si agregamos todos los efectos marginales, la conclusión más importante está justo al final del cuadro 9; considerando todos los efectos macroeconómicos al mismo tiempo (mayor consumo, el alza de precios, la posible afectación sobre las exportaciones y el aumento de importaciones), los incrementos salariales estimulan el crecimiento económico de manera irrestricta. Chile es una economía en la que el salario guía el crecimiento económico: un aumento de 1% de la participación salarial genera un aumento de la demanda de 0,21%. Considerando el escenario 2, la estimación alcanzaría 0,41%.

24

Si nos alejamos del efecto de corto plazo y consideramos de manera recursiva los efectos en el mediano plazo (con el efecto del multiplicador), el efecto alcanza entre 0,24% y 0,51%.

Este resultado transforma la visión conservadora que ve a los salarios como un costo y freno para el crecimiento económico. Por lo tanto, una reforma laboral que reduzca la jornada ordinaria, que alimente mayores pagas extras y, por ende, aumente la porción de los salarios en el PIB, es positiva para la actividad y para las empresas en su conjunto.

Se concluye que la reforma laboral del Partido Comunista no sólo es justa en términos sociales, sino económicamente eficiente.

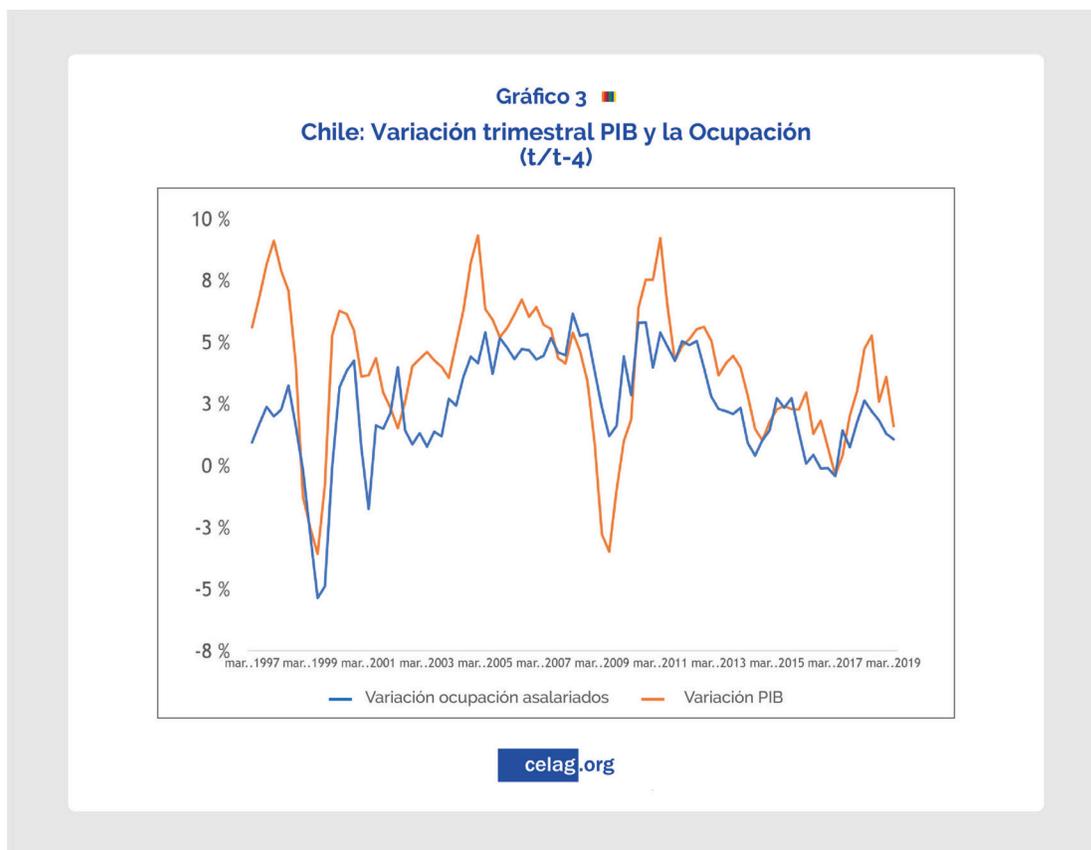
### ***Efecto en el empleo***

La derecha chilena asegura que reducir la jornada laboral a 40 horas ocasionará una pérdida de 250 mil empleos. A junio de 2019 los asalariados fueron 5,8 millones de personas, eso quiere decir que -según los cálculos del Gobierno- se perdería el 4,2% del trabajo asalariado gracias a un aumento del 11% del costo de las empresas. Esto es un completo sinsentido; desde 1996 no se registra una caída del empleo de esa magnitud (Ver gráfico 3). Sólo en junio de 1999 se registró una caída que rondó el 5% pero ocasionada por una caída igual de brusca del Producto Interno Bruto (-3,6%). En los 20 últimos años no se ha dado el escenario con el que el Gobierno amenaza.

La cifra de impacto que el Gobierno asegura es falaz, no sólo por la clara intención política, sino porque para su elaboración utiliza un supuesto

teórico irreal, como es el marco neoclásico, que tanto gusta a los economistas neoliberales del Gobierno y de las universidades. Utiliza la elasticidad de la mano de obra respecto al costo salarial, encontrando un valor de  $-0,4$  para dicha elasticidad. Según otros trabajos, según versa la discusión académica coyuntural, la elasticidad para Chile podría estar entre  $-0,2$  y  $-0,5$ .<sup>15</sup> Este marco asume como cierta una demanda de empleo única y perfectamente comportada y, en el fondo, asume que el desempleo y el empleo son cuestiones de rigideces en los precios producto de la regulación, sin considerar el verdadero efecto sobre la ocupación: el nivel de actividad económica, y la demanda de bienes y servicios.

Estamos en desacuerdo con el marco analítico aplicado para dicho cálculo, pues el supuesto de partida es que la demanda de mano de obra depende únicamente del precio de la misma. Este marco teórico desecha la idea fundamental de que la demanda de mano de obra depende de la demanda agregada de bienes y servicios de la economía. El siguiente gráfico muestra la tasa de crecimiento del empleo asalariado respecto de la tasa de crecimiento del PIB.



15 <https://opesobservatorio.files.wordpress.com/2019/08/documento-de-trabajo-nc-2ba4.-el-proyecto-de-las-40-horas-y-los-efectos-econ3b3micos-de-la-reduccc3b3n-de-la-jornada-laboral-en-chile-agosto-2019-3.pdf>

Como puede observarse, ambas series tienen un nivel importante de correlación: cuando el PIB sube, la ocupación también lo hace, y cuando el PIB disminuye el empleo asalariado hace lo propio. El grado de corrección es alta. Este hecho demuestra que la demanda de trabajo de las empresas está íntimamente relacionada con la demanda agregada. No descartamos que sí exista una relación entre salario y ocupación, mas el efecto subyacente fundamental se encuentra del lado de la demanda y no de la oferta.

Supongamos el caso de un fabricante de pantalones que debe fabricar 100 unidades a la semana. En caso de que su costo laboral por hora aumente, él seguirá produciendo los mismos 100 pantalones, independientemente del costo unitario mientras la demanda siga boyante. Por ende, en el corto plazo deberá pagar más a sus trabajadores para poder seguir cumpliendo con la producción, que suele estar ya pactada con mucha anterioridad. No tiene sentido que en el corto plazo el empresario despida trabajo y produzca menos para poder sostener el costo total.

En el mediano plazo el empresario puede pensar en optimizar la mano de obra, pero lo más seguro, como hemos demostrado en el modelo kaleckiano, es que los mayores salarios estimulen la demanda en tal nivel que la economía se expandirá y creará trabajo; por lo tanto, no existirá desempleo como sugieren las elasticidades del Gobierno.

26

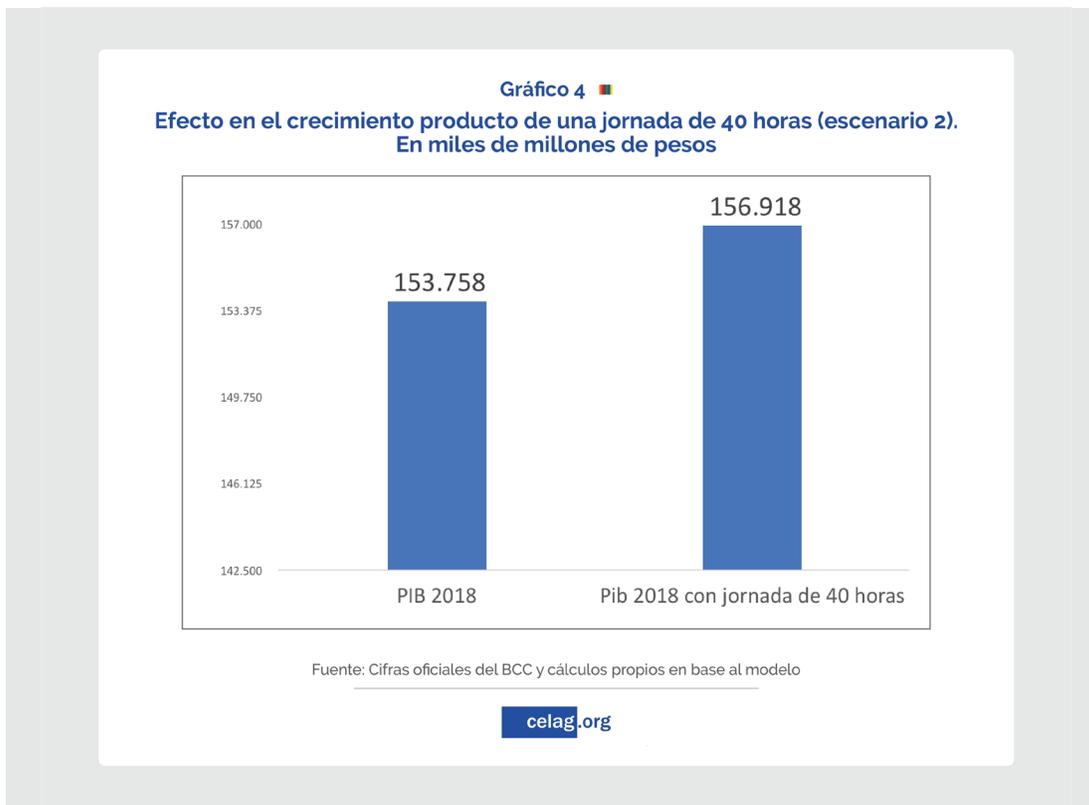
Hemos calculado la elasticidad de la ocupación respecto de la actividad económica, para lo cual hemos creado un modelo en el que obtenemos la elasticidad de la ocupación en relación con el crecimiento económico<sup>16</sup>, incluyendo variables de control como los precios internacionales y otras variables. En efecto, nuestra estimación indica que la elasticidad del empleo asalariado al PIB es de 0,37; es decir, ante un incremento de 1% en el Producto Interno Bruto, se demandaría mayor mano de obra en un 0,30-0,37%. Esta elasticidad junto a las estimaciones del cuadro 9 constituyen nuestro modelo de estimación.

### **5.5. Efecto macroeconómico de una jornada laboral de 40 horas**

Según las estimaciones del Gobierno, la propuesta significa un aumento del 11% del costo salarial para las empresas. Si este porcentaje es correcto, como lo asumimos, nuestros cálculos sugieren que la participación de las rentas del trabajo pasaría de 31% a 33% en el 2018. Si aplicamos la elasticidad del cuadro 9 a esta modificación de la participación salarial, nos arroja el siguiente efecto en el crecimiento económico, a consecuencia de una jornada laboral de 40 horas.

---

16 Las variables son trimestrales desde 1996 y expresadas en logaritmos.



27

Tomando como referencia el PIB de 2018, nuestro modelo nos indica que una jornada laboral que estimule los salarios en las proporciones que señala el Gobierno hubiese dado como resultado un PIB entre 1,1 y 2,1% más alto que el efectivamente observado (dependiendo del escenario). En el año 2018 la producción de bienes y servicios alcanzó los 153 billones de pesos (aproximadamente unos 240 mil millones de dólares). El estímulo a los salarios de una jornada más corta y trasladar el excedente hacia el salario produciría un PIB de entre 155 y 156,9 billones de pesos (entre 242 y 244 mil millones de dólares). Es decir, Chile habría logrado unos 4.998 millones de dólares extras en bienes y servicios si apostase por el fortalecimiento de los salarios de los trabajadores. Esto es un ingreso per cápita extra de 282 dólares para cada chilena y chileno.

### ***Efecto en el empleo***

Aplicando la elasticidad del empleo al crecimiento económico, encontramos que la jornada de 40 horas producirá entre 19 y 37 mil nuevos empleos en Chile. Los asalariados, al final del año 2018, alcanzaron las 5,89 millones personas. Este estímulo habría conseguido 5,93 millones de asalariados. Es decir, la ocupación crecería un 0,44% respecto al escenario base (lo que ocurrió en 2018).

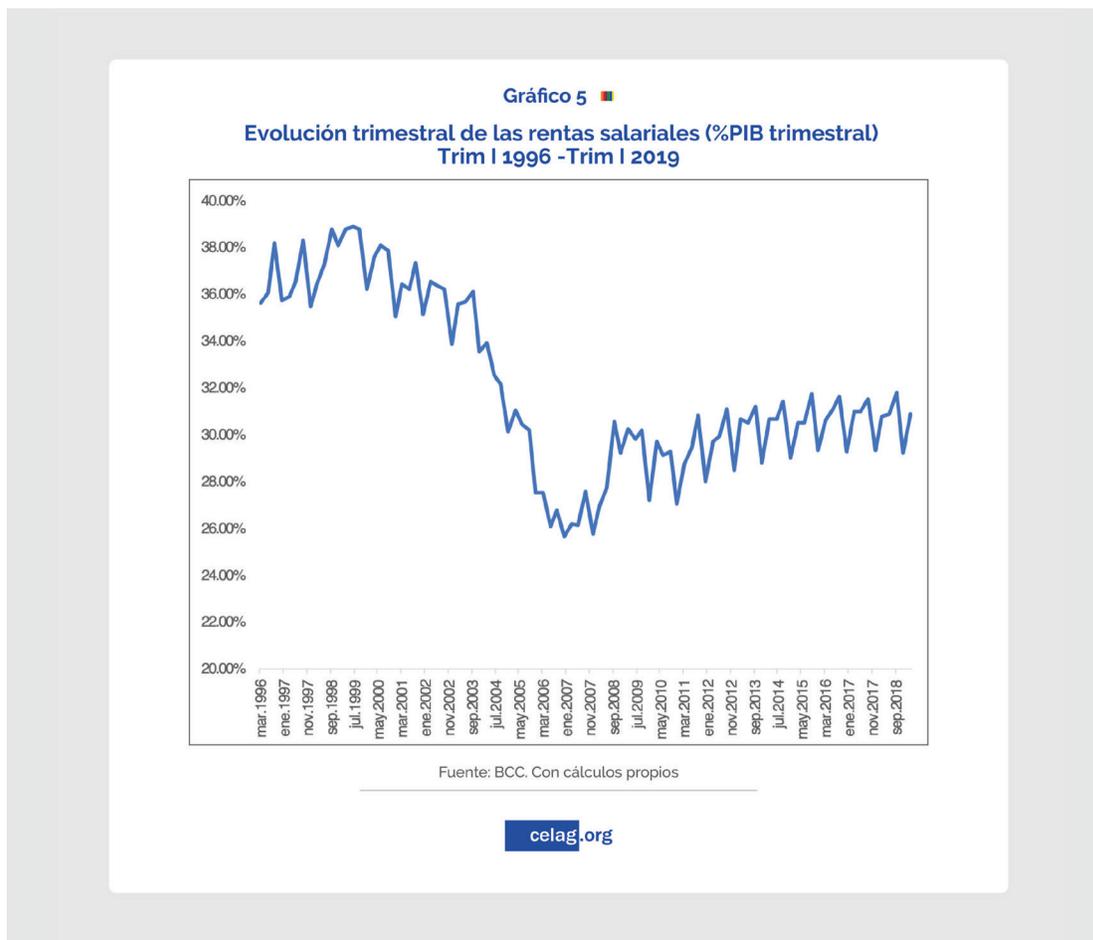
La cifra de 37 mil empleos creados es prudente frente a la irresponsable cifra de 250 mil empleos perdidos que ha dado el Gobierno de Piñera. Nuestra cifra es completamente factible y realista si miramos la

experiencia de 2005. En aquel año la reducción de la jornada no causó desaceleración de la ocupación de asalariados; de hecho, el crecimiento trimestral fue, en promedio, del 4,8% frente al año 2004. Este valor es superior al promedio de crecimiento del período 1996-2018. Este efecto estuvo guiado, principalmente, por el crecimiento económico de esos años que, como dijimos, es por excelencia el motor del empleo.

Evidentemente, estas estimaciones asumen como válido un aumento de los costos del orden del 11%. Sin embargo, no estamos seguros de que la cifra sea la correcta, pero en todo caso lo que importa es que hemos demostrado con cifras que los salarios apuntalan el crecimiento, no lo frenan, como la derecha chilena y latinoamericana insisten.

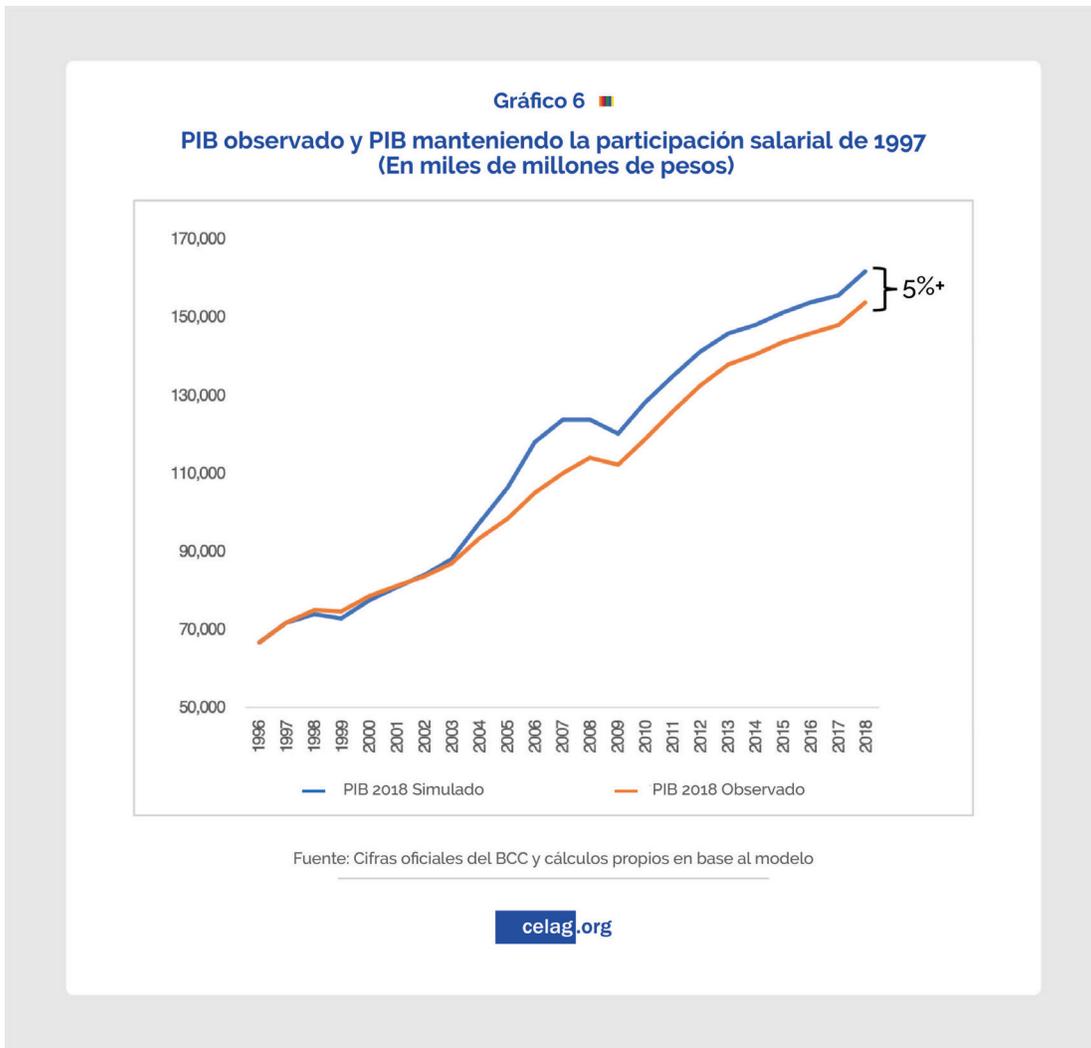
### 5.6. ¿Qué ha perdido Chile en los últimos 20 años de neoliberalismo?

De hecho, podemos decir que Chile en los últimos 20 años ha perdido una oportunidad valiosa para estimular el crecimiento económico, como consecuencia del retroceso sistemático de las rentas salariales en el PIB. El gráfico 2 muestra la evolución trimestral de las rentas salariales en el PIB. Esta cifra excluye del cálculo el ingreso mixto (que según nuestras estimaciones es, en promedio, un 28% del PIB).



En el año 1997 los salarios alcanzaban, aproximadamente, el 37% del PIB. Para el año 2006 esta relación alcanzó su punto más bajo con menos de 26%. Hoy se ubica en el 31%, aproximadamente. Esto nos lleva a preguntarnos ¿qué hubiese ocurrido si los salarios se hubieran mantenido constantes dentro del producto? Según las elasticidades calculadas anteriormente, el régimen de demanda se hubiese fortalecido y, con ello, la expansión de la economía. En caso de que Chile y sus gobernantes hubiesen tomado la decisión política de sostener la participación de los salarios en el PIB a los niveles de 1997 la sociedad no habría perdido una cantidad importante de recursos.

El gráfico 6 muestra la evolución del PIB actual y el PIB potencial, aquél que se pudo haber conseguido sosteniendo la participación de los salarios al nivel de 1997.



Se observa que a partir del año 2003 ambas series comienzan a distanciarse porque es cuando más se intensifica la pérdida de participación del salario en el producto (ver gráfico 2). Dado que en

Chile los salarios nunca más recuperaron los niveles de 1997, la senda de crecimiento potencial del PIB se disocia del valor observado.

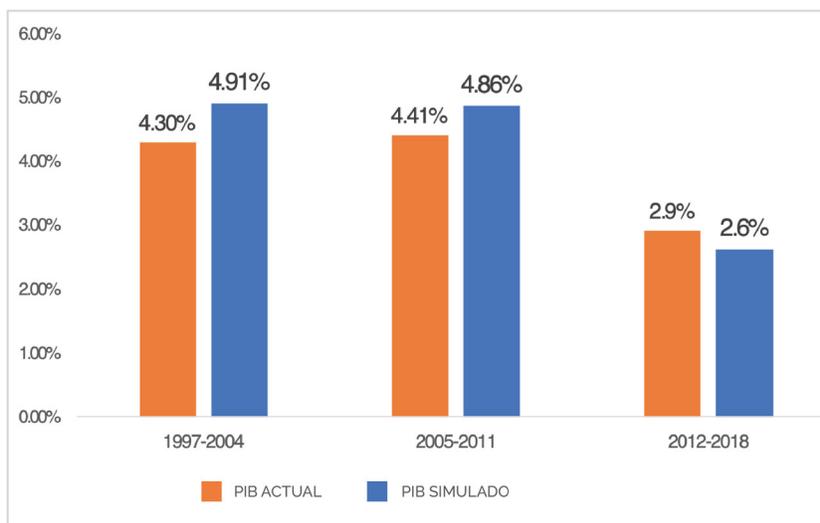
De esta forma, para el año 2018 el PIB vigente fue de 153 billones de pesos. Si la participación salarial se hubiese mantenido a los niveles de 1997, con la consiguiente expansión de la demanda que eso implica durante 20 años, Chile habría disfrutado de un PIB en 2018 de entre 157 y 161 billones de pesos (entre 246 y 252 mil millones de dólares).

Al año 2018, la economía chilena sería un 3-5% más grande de lo que es hoy en día.

Si acumulamos la brecha entre el PIB observado y el potencial durante los últimos 20 años encontramos que Chile ha perdido, en este período, entre 0,50 y 1,04 veces el Producto Interno Bruto del año 2018. Esto equivale a entre 76 -160 billones de pesos (250 mil millones de dólares). Si tomamos el valor de la producción o PIB, y descontamos los impuestos incluidos en éste, Chile en 2 décadas ha perdido la producción de un año sólo como consecuencia de intensificar su modelo neoliberal.

El crecimiento de la economía bajo otro régimen de demanda, liderado por los salarios, hubiera expandido la economía a tasas anuales más altas. El gráfico 7 presenta el crecimiento promedio de la economía chilena en 3 períodos.

Gráfico 7   
Crecimiento promedio del PIB entre 1997 y 2018:  
Escenario observado vs. otro régimen salarial (% anual) - estimación 2.



Fuente: Cifras oficiales del BCC y cálculos propios en base al modelo

En los periodos 1997-2004 y 2005-2011 existió una brecha entre el crecimiento promedio bajo el escenario contrafactual y la cifra observada. En otras palabras, si los trabajadores hubieran sido remunerados en la misma proporción que 1997, entonces la economía se hubiese expandido, en promedio, al 4,9% anual y no al 4,4%, como fue la cifra observada.

Vale la pena mencionar que en el período 2012-2018 el escenario observado es mejor que el escenario contrafactual, porque en ese período las rentas salariales se recuperaron un poco. En otras palabras, en caso que no se hubiesen recuperado, la economía habría crecido al 2,6% en promedio, menos que el 2,9% que efectivamente creció.

Si Chile recuperara el peso de los salarios a los niveles de 1997 la economía podría consolidarse con mayor equidad, empleo y oportunidades. La jornada laboral de 40 horas es el camino correcto para expandir la economía. Es importante que los salarios recuperen el peso que han perdido en estos 20 años.

## 6. Conclusiones

1. La pérdida de empleo (250 mil empleos) que calcula el Gobierno por la reforma de 40 horas es irreal y tendenciosa: una pérdida de esa magnitud no se ha visto nunca en los últimos 20 años. La única caída tan fuerte fue en el segundo y tercer trimestre de 1999, fruto de una contracción igual de importante en el Producto Interno Bruto.

2. Estas estimaciones (elasticidades) no consideran el efecto que tienen los salarios en el consumo, en la demanda de las empresas y, por ende, en la expansión de la economía y del empleo. Asumen, equivocadamente, que la ocupación es un problema únicamente de rigideces en los precios.

3. Mediante el uso del modelo kaleckiano hemos demostrado que los salarios estimulan el crecimiento, no lo frenan, como la doctrina neoliberal sugiere.

4. Una jornada laboral de 40 horas redistribuirá las rentas desde las ganancias hacia los salarios. Esto ocasionará que el PIB se expanda entre 1,1 y 2,2%. Ello quiere decir que la reforma laboral producirá que la economía produzca cerca de 5 mil millones de dólares en bienes y servicios extras.

5. Según nuestros cálculos, la expansión de la economía creará entre 19 y 37 mil puestos de trabajo (aumento de 0,44% en la ocupación). La estimación es completamente factible si consideramos que, en 2005, cuando la jornada se redujo, el empleo creció en promedio un 4,8% gracias a un doble efecto: expansión del PIB y de una nueva jornada de trabajo.

6. Desde 1996 a 2018 las rentas del salario vienen perdiendo participación en el PIB: aproximadamente de 37% a 30%. Si durante estos años los políticos hubiesen decidido mantener dicha participación en los niveles de 1997, la economía hoy sería entre 3 y 5% mayor.

7. Al acumular durante los 20 años todo este crecimiento que se perdió por la contracción de salarios, se ha estimado que Chile en 20 años perdió cerca de 160 billones de pesos (250 mil millones de dólares). Es decir, en 2 décadas se ha perdido la producción de un año a consecuencia de no entregar a los trabajadores una justa recompensa por la producción que ayudaron a crear.