

Reproducido en www.relats.org

**CHILE: LEY DE LAS 340 HORAS:EL CABALLO DE TROYA
DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL**

Publicada en [Ciper el 1 de mayo 2023](#)

Por Gonzalo Durán, investigador Fundación SOL

Hay objetivos avances para la situación laboral de lo/as trabajadores en Chile con la aprobación de la llamada «Ley de las 40 horas». Sin embargo, si esta no va acompañada de una negociación colectiva robusta, es probable que termine traducida en más precarización merced a las cláusulas de flexibilidad laboral, estima el autor de esta columna para CIPER, centrada en los desequilibrios de poder y desigualdad económica que en general caracteriza a las relaciones laborales en nuestro país.

Este mes de abril, seis años después de que se presentara la idea, el Parlamento chileno aprobó la ley que reduce la jornada laboral máxima por semana para quienes trabajan en el sector privado: de 45 a 40 horas. Se trata de una reducción que no será instantánea, sino gradual; a lo largo de un largo periodo, que se hará efectivo en cinco años más.

En esta columna analizaremos los posibles efectos de la reforma de la reducción de jornada, tal y como está estipulada, sobre los trabajadores y trabajadoras, y veremos qué

respuestas podemos esperar por parte de las empresas para contrarrestar los efectos negativos que la reducción de jornada puede tener sobre los beneficios empresariales.

I. SALARIOS Y GANANCIAS

En primer lugar, conviene aclarar algunas premisas que guían este análisis. Una de ellas es que la reducción de la jornada laboral es un objetivo históricamente perseguido por la clase trabajadora: es, ha sido y seguirá siendo una bandera de lucha en una organización económica que basa su funcionamiento en la compraventa de fuerza de trabajo para producir mercancías, generar valor y alimentar el crecimiento sostenido del capital. En los resultados generales de un estudio publicado en 2022 en conjunto con Michael Stanton, a través del análisis de las horas de trabajo, hemos constatado que, en Chile, de cada 8 horas de trabajo, en promedio —y descontando costos y gastos— 3 horas se han destinado a financiar los salarios de los trabajadores y trabajadoras, y 5 horas se han vuelto ganancias netas de los dueños de las empresas. La relación entre las horas trabajadas para financiar beneficios y las horas trabajadas para financiar el pago de salarios es lo que, en economía marxista, se conoce como «tasa de explotación». Se trata de una medida que consideramos esclarecedora de la desigualdad social en el punto donde se crea y distribuye primariamente la riqueza. La relación en el caso de Chile es de 5/3, y en porcentajes equivale a 160%. Esto significa: por cada \$1 que el empleador paga en salarios, gana \$1,6, descontando costos y gastos. Este indicador expresa muy claramente los altos rendimientos que obtiene la

clase social propietaria, a partir del consumo productivo de fuerza de trabajo y del esfuerzo laboral.

II. TIEMPO DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

Hay que tener en cuenta que, en igualdad de condiciones, la reducción (gradual) de la jornada laboral de 45 a 40 horas implica una disminución de la tasa de explotación. Ahora disminuye la relación entre el tiempo de trabajo para financiar las ganancias y el tiempo de trabajo para financiar los salarios. Si se mantienen los salarios, el efecto es que ahora hay menos tiempo para financiar las ganancias empresariales, lo que significa una caída potencial de la tasa de ganancia empresarial. La cuestión que se plantea es si los empresarios aceptarían sin más este resultado.

Lo primero que cabe esperar es que, para evitar una caída de la tasa de ganancia empresarial, los propietarios intentarán que cada hora que pagan rinda mucho más. Por «rendir» entendemos aquí generar más beneficios a partir del trabajo; es decir, buscarán intensificar el trabajo en las horas restantes. Así, las empresas que lo consigan avanzarán en la esterilización del efecto de la reducción «pura» de las horas de trabajo sobre su estructura de costos. No sólo eso: en algunos casos, incluso, podrán revertir el efecto. Todo ello podría significar una realidad con menos horas de trabajo y en la que cada hora genere más beneficios para el capital. En otras palabras, si la reducción «pura» de las horas de trabajo mejora la relación entre el tiempo de trabajo utilizado para pagar los salarios y el tiempo utilizado para financiar la ganancia, la intensificación de las horas restantes es un factor que contrarresta. Por supuesto, intensificar el trabajo o generar más productividad laboral no

significa necesariamente mayores salarios y esto es especialmente cierto en contextos de negociación colectiva de baja intensidad (como en Chile), siendo éste un enorme desafío para la disputa sindical. Precisamente, en los últimos 30 años, los salarios han avanzado más lentamente que la productividad laboral, quedando rezagados.

III. FLEXIBILIDAD

Pues bien, lo aprobado (la llamada «Ley de las 40 horas») no es sólo una ley de reducción de jornada, también es una ley que flexibiliza una vez más el trabajo; en particular, los tiempos de trabajo. Esta es una dimensión crucial, en la medida que permite acomodar tiempos y costos sin producir alzas considerables en la planilla salarial, combinando intensificación y extensión de las horas de trabajo con relativa libertad, al romper protecciones clásicas del derecho del trabajo. ¿Dónde vemos esta flexibilidad?

(1) Con esta ley, las empresas podrán, «mediante pacto entre las partes», modificar la duración de la semana laboral de forma que, en lugar de tener una reducción plana de 40 horas todas las semanas del mes, puedan combinar semanas de alta intensidad (por ejemplo 45 horas), con semanas de menor intensidad (por ejemplo 35 horas), y que las 40 horas se completen en un promedio de hasta cuatro semanas. Si no hay sindicato, el «pacto entre las partes» se obtiene por negociación individual, y ahí siempre es más probable que el empresario acabe simplemente comunicando su decisión unilateral al trabajador o la trabajadora. Además, el empresario puede «negociar» esto con el trabajador o la trabajadora con

muy poca antelación, tan sólo una semana antes del ciclo mensual respectivo, generando una gran inestabilidad en la planificación personal y familiar. Adicionalmente, las empresas pueden organizar sus sistemas de turnos para elegir las semanas en las que actualmente se pagan las horas extraordinarias como las de mayor jornada laboral, prescindiendo de este pago.

(2) Con esta ley, una vez que las empresas alcancen las 40 horas (año 2028 en régimen), podrán «por acuerdo entre las partes» establecer turnos de 4 días de trabajo y 3 de descanso (el llamado 4 x 3). Aquí hay incluso un retroceso en la capacidad de decisión colectiva, ya que la reforma laboral de Bachelet establecía en el antiguo artículo 375 la posibilidad de generar el 4 x 3 sólo cuando hubiera representación sindical, ésta fuera superior al 30% y existiera acuerdo sindical. Ahora, será sin la mediación de sindicatos.

(3) Con esta ley, en las empresas donde haya sindicato se podrán pactar, respetando la idea de las 160 horas mensuales, semanas de hasta 52 horas de trabajo, a las que seguirán otras, por ejemplo, de 28 horas. La media seguirá siendo de 40 horas semanales al mes, pero en unas semanas la fuerza laboral estará excesivamente desgastada, superando las horas máximas actuales e incluso las que existían en el periodo de 48 horas. Lo que vimos en el punto 1 sobre la posibilidad de ahorrar horas extraordinarias para el empleador también se aplica aquí. En este caso, las empresas pueden organizar sus sistemas de turnos para elegir las semanas en las que actualmente se pagan horas extraordinarias y que esas sean las semanas en las que se alcancen las 52 horas. Sin embargo, a diferencia del punto 1, el requisito de mediación sindical está

presente. El problema es que, en el ambiente laboral chileno, nada impide que los empleadores promuevan (como ya lo han hecho) la creación de sindicatos corporativos o «amarillos», y así lleguen a un acuerdo de este tipo. La fragmentación, vulnerabilidad y debilidad de los sindicatos en Chile, algo por demás conocido y ampliamente documentado, es una valiosa oportunidad en esta materia para las empresas.

Así, la flexibilidad laboral que se ha introducido con esta nueva ley es comparable a un «caballo de Troya», pues otorga al empresariado aun más control sobre el proceso laboral —que ya era muy elevado— y que, por tanto, puede terminar por revertir los efectos que la caída de la tasa de explotación tendría sobre la tasa de ganancia. Aquí, el contexto sí marca la diferencia. Con sindicatos fuertes, con negociación colectiva de alta cobertura (inclusiva) y por rama de actividad económica, las posibilidades de que la clase obrera responda a este movimiento se vuelven mayores. Lamentablemente, este no es el caso de Chile.

IV. SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ALTA COBERTURA

En el contexto sindical actual, donde apenas el 13% de los trabajadores negocia colectivamente (de manera ultra fragmentada) y la gran mayoría está marginada de los procesos de toma de decisiones conjuntas, esta flexibilidad aprobada e institucionalizada tensiona severamente el objetivo de una vida mejor. En otras palabras, en el caso del 87% de los trabajadores y las trabajadoras que no negocian instrumentos colectivos de trabajo, hay «vía libre» para que el empleador pueda controlar,

aún más que antes, cómo ordenar las horas de trabajo (computando 160 horas por mes, con un promedio de 40 horas por 4 semanas) y así revertir la caída de la tasa de explotación y ganancia empresarial.

En síntesis, el análisis de la Ley de las 40 horas no debe hacerse sólo pensando en la reducción de 45 a 40 horas; ni tampoco en que hay trabajadores y trabajadoras que pueden preferir trabajar 10 horas diarias (aunque posiblemente sigan 12 horas o más en función del trabajo, si consideramos los tiempos de colación y traslados) y «descansar» 3 días. Esta sería una visión parcial, que deja de lado todo el impacto que una mayor flexibilidad tendrá en la vida de esos trabajadores y trabajadoras y sus familias. De hecho, esta flexibilidad mensual con semanas de hasta 52 horas atenta directamente contra la tranquilidad para formar un hogar. Madres y padres flexibles, de fin de semana, no es el mejor escenario para la familia, que tanto se dice defender.

El dicho «poner la carreta delante de los bueyes» parece aplicar bien en este caso. Con sindicatos fuertes, con negociación colectiva multinivel, por rama y con efectos distributivos agregados, la clase trabajadora podría responder a la ultra flexibilidad introducida por la ley de 40 horas. Pero pensar que, una vez aprobada la ley, la ultra flexibilidad podría ser contenida a través de reglamentos, sólo fortaleciendo la fiscalización de la Dirección del Trabajo, y luego —y quién sabe cuándo— promoviendo una negociación multinivel, es poner la carreta delante de los bueyes. La alternativa era fortalecer a los sindicatos y su negociación colectiva para que la clase

trabajadora pueda decidir realmente sobre la flexibilidad horaria. Ahora que se ha aprobado esta ley, es de esperar que la negociación multinivel y por rama de actividad económica, sea un debate urgente y sin ambigüedades.