

## Encuesta Sobre Proyecto de Ley - 40 Horas Semanales

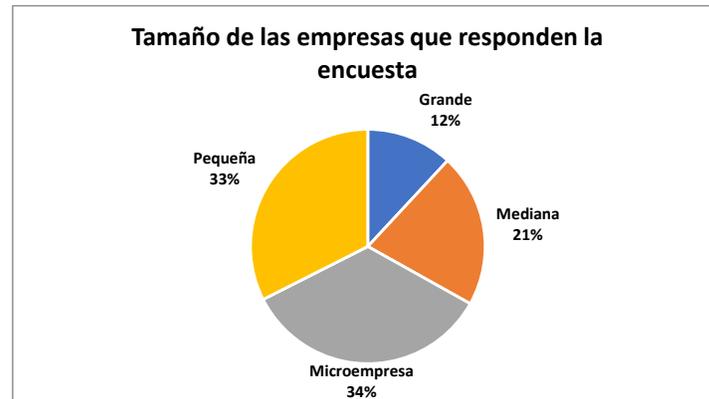
**Período: 22 al 29 de junio 2022**

**Respuestas: 462 encuestas**

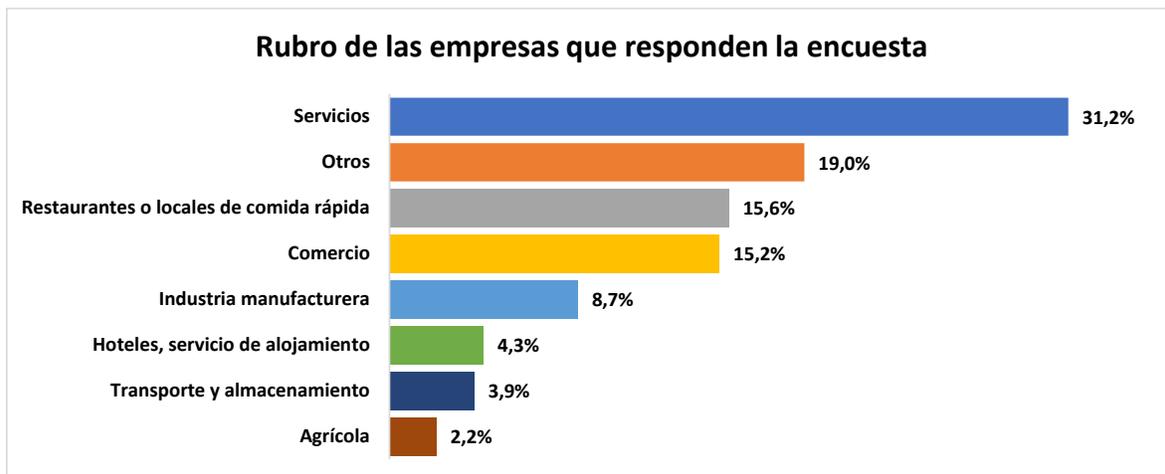
**Elaboración: Departamento de Estudios CNC**

### Descripción de la muestra

El objetivo de la encuesta es conocer el impacto y preparación de las empresas ante la eventual aprobación del Proyecto de Ley que busca reducir la jornada ordinaria de trabajo de 45 a 40 horas semanales. Respondieron 462 empresas, donde un 12% son grandes empresas, 21% Medianas, 33% Pequeñas y un 34% Microempresas. Así también, las empresas representan diversas actividades económicas, tales como Servicios con un 31,2%, Restaurantes y Comida Rápida un 15,6%, Comercio un 15%, Industria un 8,7%, y otros. En total las empresas encuestadas representan a 87.500 trabajadores.



Fuente: Departamento de Estudios CNC



Fuente: Departamento de Estudios CNC

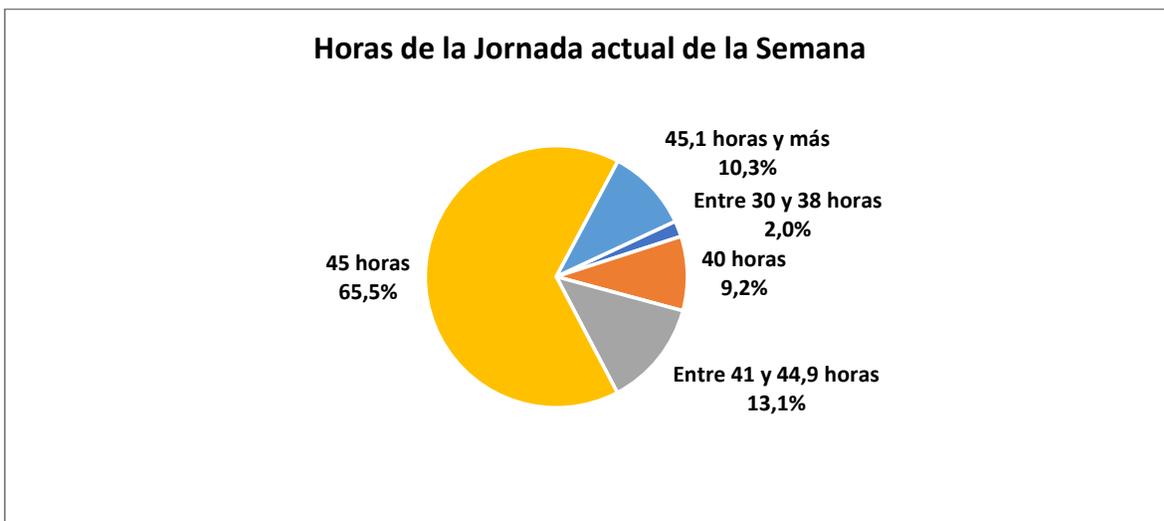
## Jornada laboral

Las 462 empresas que responden representan a 87.500 trabajadores y un 77,1% de ellos tienen una jornada superior a las 30 horas semanales. De acuerdo al tamaño de empresa, esta proporción cambia, donde en las grandes un 75% de los trabajadores tienen jornada completa, mientras que en las pymes cerca del 90% tienen jornada completa.



Fuente: Departamento de Estudios CNC

El promedio de horas semanales de trabajadores con jornada completa de las empresas que responden la encuesta es 44,6 horas, no presentando mayor diferencia según tamaño de empresa. Un 65,5% de las empresas encuestadas consideran una jornada completa de 45 horas semanales.



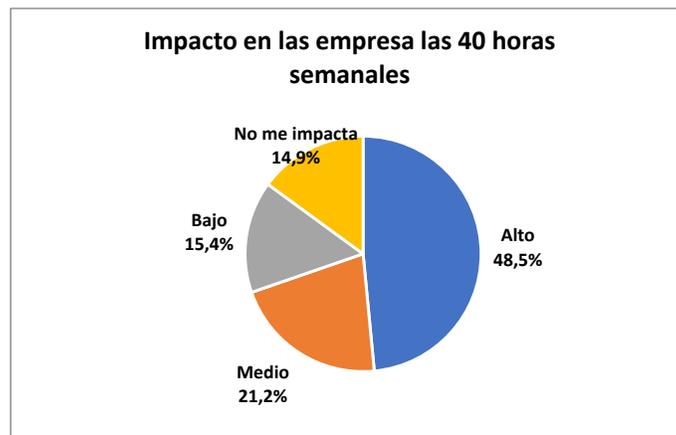
Fuente: Departamento de Estudios CNC

### Impacto de la reducción de jornada en las empresas

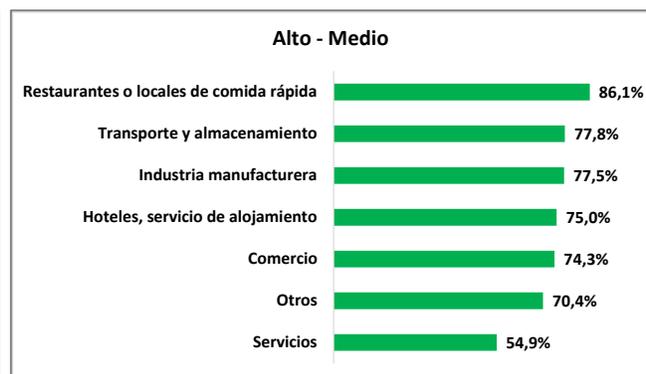
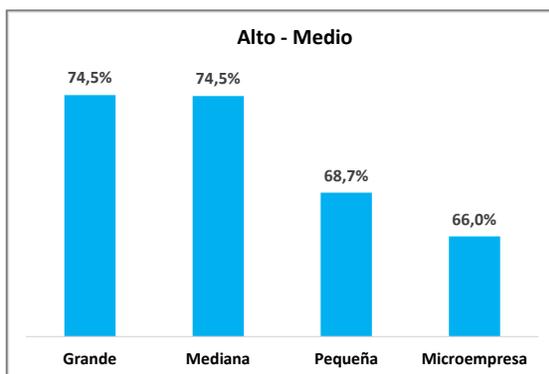
Un 48,5% de los encuestados considera que una jornada de 40 horas semanal tendría un alto impacto en su empresa o negocio, y un 21,2% ve un impacto medio.

Según tamaño de empresa, un 74,5% de las empresas grandes y medianas consideran que tendrá un impacto Alto o Medio, y en el caso de las micro y las pequeñas empresas, se ven porcentajes levemente menores, donde un 66% y un 68,7%, respectivamente, ven un impacto Alto o Medio.

Por sector, los Restaurantes o locales de comida rápida están dentro de los que opinan que las 40 horas semanales tendrán un mayor impacto, donde un 86,1% ve un impacto alto o medio para su empresa, y un 68% menciona que es alto. Le sigue Transporte e Industria Manufacturera con 77,8% y 77,5%, respectivamente; y luego Comercio, donde un 74,3% ve un impacto Alto – Medio. En el otro extremo destaca servicios, donde prácticamente la mitad de los encuestados de este sector ve un impacto Alto-Medio.



Fuente: Departamento de Estudios CNC



Fuente: Departamento de Estudios CNC

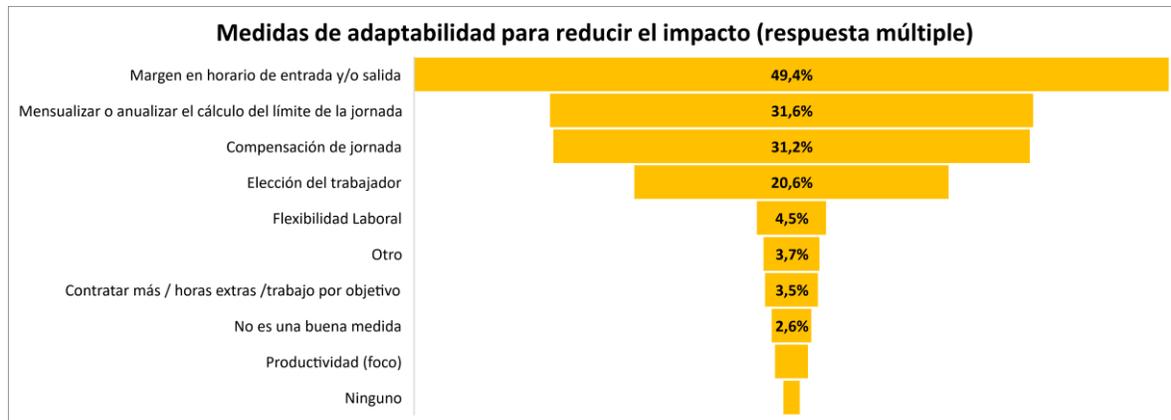
## Medidas de adaptabilidad

Al preguntar por las medidas de adaptabilidad que debieran incorporarse para acotar el impacto de una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas, un 49,4% elige la opción de contar con márgenes en los horarios de entrada y/o salida; un 31,6% menciona mensualizar o anualizar el cálculo del límite de la jornada; y un 31,3% menciona la compensación de jornada.

Por tamaño de empresa, en las grandes destaca el margen en horarios de entrada y/o salida y mensualizar o anualizar el cálculo del límite de la jornada, mientras que la opción de que sea una elección del trabajador, referida a que este pueda elegir entre entrar más tarde o salir más temprano, destaca como elección en las microempresas sobre el resto.

Según sector, destaca en el Comercio la opción de margen en horarios de entrada y/o salida con un 61,4% de menciones, y el mensualizar o anualizar el cálculo del límite de la jornada con 38,6% de las menciones. Por su parte, en el sector de Restaurantes y locales de comida, destaca la compensación de jornada con 48,6% de las menciones, medida que también destaca en la industria con un 45%. Por su parte, los sectores de Servicios se concentran principalmente en los márgenes de entrada y/o salida.

No obstante, hay sectores donde las decisiones son más complejas, como es el Comercio en los Malls o grandes centros comerciales, donde algunos comentaron que dependen de los horarios establecidos por el centro o recinto comercial.



Fuente: Departamento de Estudios CNC

Tamaño empresa	Margen en horario de entrada y/o salida	Mensualizar o anualizar el cálculo del límite de la jornada	Compensación de jornada	Elección del trabajador
Grande	60,0%	40,0%	41,8%	16,4%
Mediana	54,1%	36,7%	25,5%	16,3%
Pequeña	48,7%	23,3%	30,7%	20,7%
Microempresa	49,1%	35,8%	31,4%	24,5%

Sectores	Margen en horario de entrada y/o salida	Mensualizar o anualizar el cálculo del límite de la jornada	Compensación de jornada	Elección del trabajador
Comercio	61,4%	38,6%	17,1%	18,6%
Hoteles, servicio de alojamiento	50,0%	40,0%	30,0%	10,0%
Restaurantes o locales de comida rápida	40,3%	29,2%	48,6%	27,8%
Industria manufacturera	55,0%	37,5%	45,0%	12,5%
Transporte y almacenamiento	50,0%	22,2%	27,8%	16,7%
Servicios Profesionales - consultoría	48,2%	32,5%	28,9%	22,9%
Otros Servicios	53,0%	31,8%	18,2%	18,2%
Otros	43,0%	24,7%	34,4%	22,6%

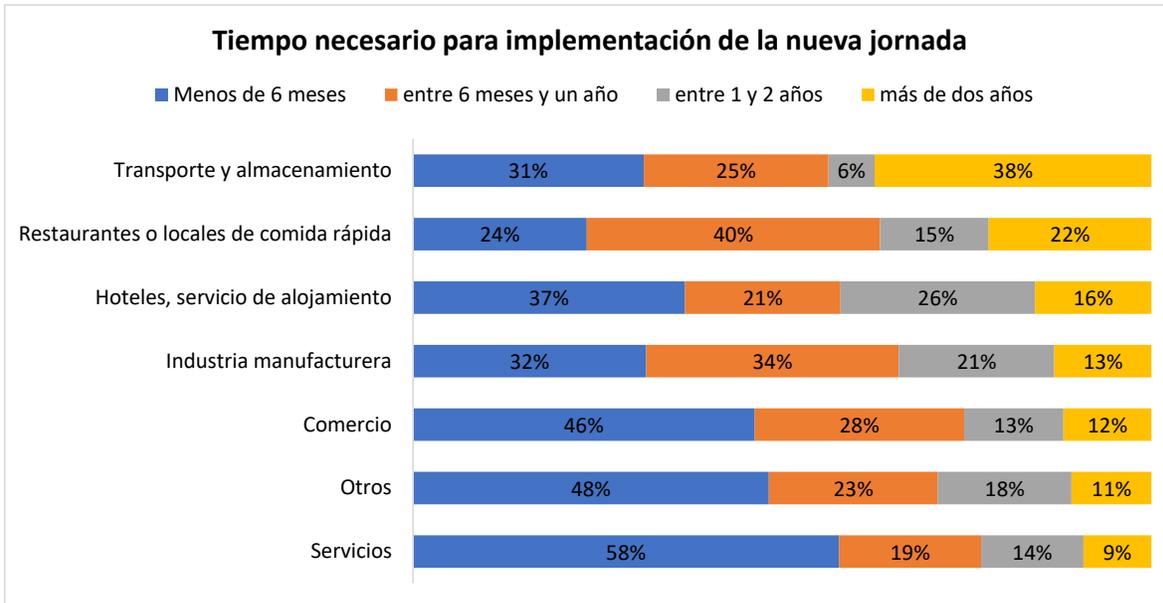
Dentro de “otras” medidas mencionadas como respuesta abierta, destaca la flexibilidad laboral y horaria, poner foco en la productividad más que en las horas, y la necesidad de tener que aumentar horas extras o turnos con el mayor costo que esto implica.

#### Tiempo necesario para implementar la medida

Referido al tiempo requerido para la implementación adecuada de una medida relacionada a la reducción de la jornada ordinaria a 40 horas se pueden ver diferencias según sector y tamaño.

Según sector las diferencias son mayores. Por un lado, los Servicios tendrían una capacidad más rápida de adaptación, donde casi el 50% podría adoptar la norma en menos de seis meses, versus Restaurantes y Hoteles que necesitarían en su mayoría más de un año. Destaca Transporte y Almacenamiento donde un 38% dice que necesitaría más de dos años.

Según tamaño de empresas hay menores diferencias, pero se puede ver que las empresas más grandes requerirían más tiempo que las de menor tamaño para adaptarse, donde un 20,4% menciona que requeriría más de dos años.



Fuente: Departamento de Estudios CNC

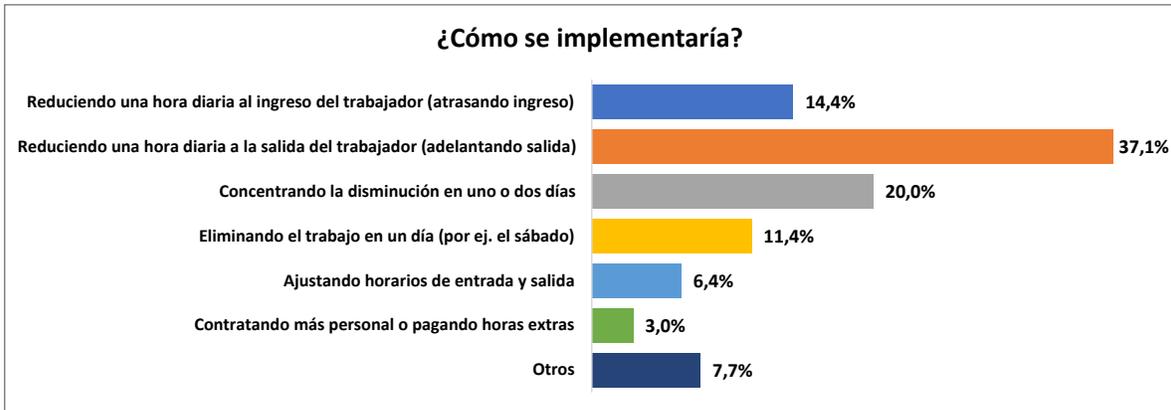
### ¿Cuánto tiempo necesitaría para adaptarse e implementar el nuevo horario y así tener un menor impacto en su empresa o negocio?

	Grande	Mediana	Pequeña	Microempresa
Menos de 6 meses	35,2%	50,5%	42,3%	45,5%
entre 6 meses y un año	35,2%	49,5%	42,3%	44,1%
entre 1 y 2 años	13,0%	14,7%	16,8%	17,5%
más de dos años	20,4%	16,8%	11,7%	10,5%

### Implementación de la jornada de 40 horas

Al consultar sobre cómo piensan implementar la nueva normativa, se ve que un 37,1% de los encuestados eligen la opción de "Reducir una hora diaria a la salida del trabajador" y un 20% considera "concentrar la disminución en uno o dos días". Por su parte, un 14,4% elige la opción de atrasar el ingreso y un 11,4% ve factible la idea de eliminar un día de trabajo.

En las empresas grandes, destaca aún más la opción de reducir la hora de salida con un 49,1% y, con respecto a los sectores, se refuerza que la opción es reducir la hora de salida del trabajador. Así también, se observa que esta opción es muy marcada en el caso de la industria manufacturera, que alcanza un 61,5% sobre la media (que es 37,1%). Se observa también en el caso de Restaurantes o locales de comida rápida una mayor disposición a atrasar el horario de ingreso. En el caso de los Hoteles, junto con Restaurantes, también resalta la opción de concentrar la disminución en uno o dos días.



Fuente: Departamento de Estudios CNC

### ¿Cómo Implementaría la reducción de jornada, para completar las 5 horas de disminución?

	Reduciendo una hora diaria al ingreso del trabajador (atrasando ingreso)	Reduciendo una hora diaria a la salida del trabajador (adelantando salida)	Concentrando la disminución en uno o dos días	Eliminando el trabajo en un día (por ej. el sábado)	Ajustando horarios de entrada y salida	Contratando más personal o pagando horas extras	Otro
Grande	5,7%	49,1%	18,9%	9,4%	7,5%	0,0%	9,4%
Mediana	13,5%	34,4%	27,1%	4,2%	12,5%	1,0%	7,3%
Pequeña	13,6%	36,4%	21,4%	10,0%	4,3%	6,4%	7,9%
Micro	18,9%	35,8%	14,9%	18,2%	4,1%	0,7%	7,4%

### ¿Cómo Implementaría la reducción de jornada, para completar las 5 horas de disminución?

	Reduciendo una hora diaria al ingreso del trabajador (atrasando ingreso)	Reduciendo una hora diaria a la salida del trabajador (adelantando salida)	Concentrando la disminución en uno o dos días	Eliminando el trabajo en un día (por ej. el sábado)	Ajustando horarios de entrada y salida	Contratando más personal o pagando horas extras	Otros
Comercio	21,5%	33,8%	15,4%	9,2%	9,2%	0,0%	10,8%
Hoteles, servicio de alojamiento	10,5%	26,3%	26,3%	5,3%	10,5%	5,3%	15,8%
Restaurantes o locales de comida rápida	20,3%	20,3%	30,4%	11,6%	4,3%	7,2%	5,8%
Industria manufacturera	2,6%	61,5%	23,1%	5,1%	2,6%	0,0%	5,1%
Transporte y almacenamiento	5,9%	47,1%	17,6%	5,9%	5,9%	0,0%	17,6%
Servicios	12,6%	41,5%	17,8%	15,6%	3,7%	3,0%	5,9%
Otros	14,7%	35,8%	16,8%	11,6%	10,5%	3,2%	7,4%

### **Solo a empresas del Comercio**

Se les preguntó a empresas del sector comercio, en específico, si en caso de reactivarse el proyecto de cierre a las 20 hrs. estarían dispuestas a hacerse cargo del transporte de sus trabajadores hacia sus hogares de manera segura, donde un 66% dijo que no estaría dispuesta, un 15% contestó que sí y un 19% que tal vez. Según tamaño de empresa, las más pequeñas tienen mayor disposición a costear un retorno seguro que las grandes.

## Anexo

Este anexo resume los comentarios abiertos que hicieron los encuestados al proyecto de 40 horas de jornada laboral, donde de las 462 empresas que contestaron, la gran mayoría de ellas dejó algún comentario, lo que fueron agrupados y luego detalladas según tipo. Algunos de estos comentarios van más allá del tema de las 40 horas y se refieren a distintas ayudas que necesitan, o problemas que enfrentan, las empresas encuestadas.



Fuente: Departamento de Estudios CNC

## DETALLE DE LOS COMENTARIOS

### Horarios y jornadas laborales

Debieran ser 41 horas semanales.
Debieran ser 48 horas semanales
Acortar hora colación (2 menciones).
Ampliar el número máximo de horas extra que puede realizar un trabajador.
Aumentar horas de recreación.
Aumentar las horas extras sin costo adicional.
Cambiar estrategia de trabajo.
Crear herramientas claras de productividad, incentivos y contratar cargos por medias jornadas

Disminuir al menos 3 feriados del calendario anual, aumentar las franquicias del sence, disminuir el costo de las horas extras cuando éstas fueren menos de 5 a la semana.
Disminuir las horas de trabajo en un trabajador por turno.
Flexibilidad de horarios de apertura y cierre en centros comerciales.
Flexibilidad horaria.
Flexibilidad laboral (17 menciones).
Fomentar y premiar la puntualidad.
Hacer que los malls cierren los domingos, por ley.
Ingresar más tarde y tomar desayuno en las casas.
Jornada 4*3.
La reducción debería ser gradual y dependiendo del tamaño de cada empresa.
Ley para horarios de mutuo acuerdo, aumentar las horas diarias y acortar los días semanales.
Libertad para que se trabaje más de dos horas Extras por día
Menos horas extras permitidas al mes, de esta manera se logra la productividad y eficiencia que amerita trabajar 40 horas.
Pactar jornadas por áreas dentro de la organización. El principal problema los tendremos con aquellas empresas que nos prestan servicios, alrededor de 350 personas.
Poder negociar proporcionalmente la remuneración por el costo adicional para el empleador y permitiendo que algunos trabajadores trabajen más horas
Poder sancionar los atrasos en forma más efectiva.
Podría abrir 1 hora más tarde.
Política con orientación en la flexibilidad de horario con orientación en la productividad y metas.
Que se permita contratar por hora para que así tanto la empresa como el trabajador puedan buscar un horario que acomode a ambas partes.
Reducir 1 hora por cada año hasta completar 5 horas en 5 años, no tiene ningún efecto económico, solo es un gallito político. Hace más de 15 años que las grandes empresas trabajan 40 horas a la semana.
Reducir el horario de mall, por ejemplo, abrir en el mismo horario que las grandes tiendas.
Reducir el tiempo perdido al inicio y termino jornada laboral, aclarar lo que significa inicio y fin de jornada laboral.
Reducir o endurecer las HE
Revisar los horarios de los Mall, abrir una hora más tarde.
Se debiera compensar con alguna jornada extra.
Somos trabajadores de comercio en mall por lo que no podemos ajustar los horarios. Sería ideal que se pueda optar por cerrar los días domingo donde hay bajas ventas. La gente se acostumbra a hacer sus compras los días sábado igual que en otros países, con esto logramos al fin la igualdad de descanso para todas las personas y cumplir con las 40 horas. A su vez en la etapa inicial, nos gustaría tener el apoyo del gobierno con un bono para poder cumplir con las 40 horas.
Teletrabajo - Implementar un día de teletrabajo, el resto de los días vendremos a la oficina por turnos.
Teletrabajo -Incentivar el teletrabajo (2 menciones).
Teletrabajo -Optimizar el Teletrabajo en Gobierno, y potenciando las políticas digitales.

### **Traslados y transporte público**

Diferir los horarios para disminuir la congestión vehicular.
Mejorar el transporte público.
Mejorar la locomoción publica para que los trabajadores no pierdan tanto tiempo en asistir al trabajo.
Mejoras en transporte.
Primero fijar bien los incentivos, para mejorar calidad de vida primero se debe mejorar la vialidad, el transporte público, la salud todo lo que tenga relación y que nos hace trabajar más y vivir menos.
Una mejora real en el sistema de transporte público.
Eliminar tiempos perdidos en el trayecto al trabajo.

### **Apoyo económico / Subsidios**

Acceso a créditos más flexibles para pymes, eso contribuye a reinvertir y/o ajustarse a los gastos asociados.
Apoyo económico a las pymes (9 menciones)
Bonificación o compensación del estado (14 menciones)
Bonificar la contratación de personas para suplir las horas perdidas
Compensación económica a los emprendedores para suplir la falta de horas
Compensaciones económicas (9 menciones)
Créditos blandos para maquinaria y equipos.
En periodo de verano debieran dar incentivos ya que se aumenta la mano de obra
Entrega de crédito con un año de gracias sin intereses
Subsidio a la contratación (15 menciones)
Subsidio para sueldos part time / contrataciones por hora (2 menciones)

### **Impuestos / Incentivos tributarios**

Ayuda con el 12,5% de la masa salarial por un periodo de 2 años.
Bajar el impuesto de primera categoría a las pymes.
Controlar la evasión de impuestos.
Deberían bajar el interés y multas que aplica la tesorería en convenio por impuestos fiscales a la pyme y además aumentar la cantidad de cuotas a pagar.
Disminución de impuestos para cubrir los mayores costos (8 menciones).
Disminuir aportes patronales.
Generar incentivos tributarios y bajas en burocracia para acceder a beneficios pyme.
No cargar a empleador todos los nuevos beneficios que se están conversando (aumento % afp).
Rebaja de impuesto asociada al uso de la energía, combustible, gas, luz, agua.
Reducción de impuestos a la renta.
Reducción de impuestos, si las horas bajan un 11 % que hagan lo mismo.
Reinversión de utilidades en la empresa con incentivo tributario.

## Capacitaciones

Aumentar y mejorar la capacitación del trabajador para aumentar la eficiencia en el uso del tiempo.
Cada empleado deberá cumplir con una certificación de competencias para reducir la jornada.
Campaña de comunicación que explique los beneficios y responsabilidades que conlleva esta medida.
Capacitación en informática.
Capacitación gratuita para las Pymes (no tenemos Sence).
Capacitación para mejorar eficiencia (2 menciones).
Capacitación y fondos para inversión para automatización.
Capacitaciones generales (2 menciones).
Capacitar en herramientas digitales.
Charlas para un mejor aprovechamiento del tiempo.
Educación.
Educativas, para que realmente se cumpla la jornada de trabajo
Intervenciones obligatorias que incentiven el autocuidado y el bienestar personal.
Introducir tecnología y capacitación del personal en los procesos productivos.
Inversión en capacitación.
Más cursos on line de capacitación para pymes.
Mejorar educación y capacitación, en especial formación de habilidades blandas, como planificación y autonomía en el trabajo.
Preparar más mano de obra.
Proveerles de capacitación para que se autoevalúen en su rendimiento.
Un incentivo más significativo a la capacitación.

## Remuneraciones

Bajar el sueldo mínimo proporcional a la pérdida de productividad.
Incentivos a la productividad (2 menciones).
Limitar aumento de sueldos.
Los empresarios y trabajadores deben hacer esfuerzos por incrementar la productividad, participar de los excedentes e innovar para mejorar.
Pagar lo extra dependiendo la demanda.
Pagar por horas y liberar los horarios.
Permitir bono de productividad.
Permitir la reducción proporcional del sueldo en forma unilateral por el empleador, para mantener el precio hora hombre de producción.
Rebajar las remuneraciones, en una menor proporción a 40/45.
Reducción de salario en un 5%.
Reducir el sueldo proporcionalmente (3 menciones).
Régimen de valor por hora, con sueldo mínimo por hora, no por mes, da flexibilidad y adaptabilidad en bien de la economía y el trabajador.
Remuneración variable, que llegue hasta 50% del ingreso mensual / anual.
Sueldo que incluya comisiones.

### Tecnología / Digitalización

Aportes a la empresa para invertir en tecnología y automatización de procesos
Incentivar el uso de Inteligencia Artificial
Incentivo e incorporación de tecnología (4 menciones)
Incorporar más tecnología para no depender tanto de la mano de obra.
Mecanizar lo más posible
Solo queda robotizar la producción y prescindir de la obra de mano

### Segmentación de rubros / Actividad económica

Analizar por sector de la industria, separando los sectores intensivos en mano de obra.
Empresa que presta servicios en terreno tienen horas de inspección variables, dependen de los clientes.
En caso de jornadas de personal embarcado, se debe buscar flexibilidad por mecanismo de autorizar más horas extraordinarias. No es factible, o es muy ineficiente aumentar dotaciones.
En Chile hay muchos rubros que pueden trabajar 40, el comercio NO.
En el campo, en fruta fresca de exportación, no hay paliativos posibles. Se aumentan los riesgos y se complica el cumplimiento oportuno de las labores.
Establecer horarios diferenciados según actividad económica.
Jornada máxima diferenciada por tipo de trabajo.
Potenciar el turismo gastronómico.

### Laboral / Código del trabajo

Actualizar código del trabajo, respecto de trabajadores capacitados que no cumplan estándares de producción.
Baja en las cotizaciones, con subvención del estado.
Contratar más colaboradores y automatizar al máximo las operaciones.
Contratar más gente.
Despido sin pago por mes de aviso.
Eliminar el pago de finiquito para dar más movilidad al mercado laboral. Crear organismo denuncia de licencias médicas falsas.
Eliminar el sistema de indemnización por años de servicio por un seguro de desempleo más robusto.
Facilidades administrativas.
Flexibilizar Código del Trabajo.
Flexibilizar los despidos.
Mayor flexibilidad en la contratación y desvinculación de los trabajadores.
Mayor libertad en la contratación de part time, que puedan ser de 5 días consecutivos.
Poder despedir a los flojos sacadores de vuelta sin costo para la empresa.
Posibilidad de desvincular a empleado que no rinda en el tiempo establecido.
Posibilidad de desvincular al trabajador que no rinda como corresponde.
Reducción de las vacaciones en relación con las horas trabajadas y por días hábiles incluyendo el sábado.

### **Eficiencia**

Aumentar efectividad en el funcionamiento de empresas públicas.
Aumentar la productividad.
Crear herramientas claras de productividad, incentivos y contratar cargos por medias jornadas.
Evaluar y remunerar la productividad y la multi funcionalidad.
Fomentar la eficiencia y la eficacia, para tener efectividad.
Incentivar a los trabajadores para ser más productivos.
Incentivar la eficiencia.
Lograr mayor productividad por cada empleado.
Maximizar el rendimiento en el trabajo dentro de la jornada.
Mayor eficiencia de las horas trabajadas.
Medir productividad.
Mi opinión bastaría que los trabajadores, se comprometieran a ser más productivos y dejaran de sacar tanto la vuelta, yo si pudiera implementaría la política de trabajar por turno de lunes a jueves y de martes a viernes rotativo, así el trabajador tendría más tiempo de descanso y para su familia, pero todo esto, siempre y cuando el trabajador sea productivo y deje de perder el tiempo.
Orientación y ayuda tanto a trabajadores como a jefaturas de hacer las 40 horas verdaderamente productivas.
Siendo eficaz en las labores diarias se logra cumplir con el trabajo.

### **Gestión de control**

Educar al trabajador en no sacar la vuelta, enseñarle la importancia de la productividad.
Evaluación de puestos de trabajo.
Mi opinión bastaría que los trabajadores, se comprometieran a ser más productivos y dejaran de sacar tanto la vuelta, yo si pudiera implementaría la política de trabajar por turno de lunes a jueves y de martes a viernes rotativo, así el trabajador tendría más tiempo de descanso y para su familia, pero todo esto, siempre y cuando el trabajador sea productivo y deje de perder el tiempo.
Retirar los teléfonos a la entrada de la jornada y pasárselos en los breaks o almuerzos. Se debe prohibir usar los teléfonos celulares en horario de trabajo.
Supervisar que las 40 horas sean efectivamente trabajadas y eliminar malos hábitos de pérdida de tiempo en momentos de productividad.

### **Trabajo por objetivo**

Establecer metas de producción semanal, mensual y/o anual
Implementar cuadros de mando por metas y mayor productividad en horas específicas.
Incorporar dentro de las empresas políticas de gestión del tiempo según obtención de objetivos.
Metas.
Promover el trabajo por cumplimiento de objetivos y no por definición de cargos.
Trabajo por productividad.

### **Tiempo de implementación**

Dar un tiempo prudente en años para la implementación
Quizás que la reducción de horas sean cambios paulatinos, dado que este cambio significa una reducción cercana al 10% del total de horas.

### **Apoyo a la medida**

Como empresa pensamos en la 100% en la vida en general de nuestros colaboradores, el reducir la jornada laboral será mantener personal menos estresado y con mejor calidad de vida familiar y laboral
Despachar la ley lo antes posible, yo ya tengo implementada las 40 hrs
Muy buena iniciativa
Ninguna porque los trabajadores lo agradecerán

### **No implementar la medida**

Creo que es un daño a las pymes.
Eliminar la reducción de jornada (10 menciones).
Es un golpe durísimo a la industria, puede que el golpe final para que cerremos la planta.
Es una pésima política pública. El país para conseguir mayor desarrollo requiere más trabajo y no menos.
Mantener las 45.
Ninguna, somos improductivos por naturaleza.
No disminuir las horas, eliminar la regla de 2 domingos libres al mes.
No hacer el cambio o permitir renegociar sueldo proporcional actual base a nueva jornada.
No hay nada que las políticas públicas puedan solucionar en este respecto. Salvo dejar sin efecto la reducción (4 menciones).
No se deberían bajar las horas de trabajo, el trabajo debería ser por metas y trabajo cumplido diaria, semanal y anualmente.
Que no reduzcan la jornada laboral, Chile no está preparado para esto con una de las menores tasas de productividad en el mundo.

### **No afecta la medida**

5 horas menos a la semana no afectan a la productividad.
no afecta en la producción, cumplen tareas definidas.
No creemos que esto baje la productividad, todo lo contrario.
No creo que 1 hora diaria, disminuya la productividad.
No creo que afecte la productividad.
No creo que haya pérdida de productividad.
No creo que se vea pérdida de productividad.
No habrá mayor pérdida.
No habría pérdida en productividad.

No hay pérdida de productividad, porque si son líneas continuas se trabaja por turno y no afecta... Si no hay turno, se ajusta la carga laboral a las 40 horas. Hay mucho tiempo de ocio dentro de las 45 horas, hay que hacer un cambio cultural donde el trabajo es por objetivo no por cumplir una hora.

No se pierde productividad.

Nosotros no tendríamos baja en productividad ya que el trabajador esta más motivado.

Primero que todo no creo que se deba hablar de pérdida de productividad, sino de calidad de vida. Las políticas en que los sectores que confluyen entre si tengan establecidas políticas similares que ayuden a minimizar el impacto.

Yo no percibí pérdida de productividad.