**Crea el banco de horas en el Código del Trabajo**
**Boletín N° 6960-13**

La flexibilidad laboral no es un tema que genere amplios consensos y alude, cualquiera sea el contenido de la definición, a un cambio o una adaptación respecto del tradicional esquema normativo sobre el trabajo dependiente, que se caracteriza por su estabilidad y duración indefinida.

Desde una perspectiva del Derecho Laboral, resulta importante que el concepto sea "utilizado para otorgar oportunidades de autonomía y realización en el trabajo como la disminución del tiempo de trabajo y, con ello, a ganar más disponibilidad para la vida familiar y el tiempo libre" y no para "justificar la reducción de derechos de los trabajadores, tales como mínimos salariales, estabilidad en el trabajo y límites a la duración de la jornada de trabajo".

Desde esa perspectiva, la flexibilidad laboral de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias, puede constituir una excelente fórmula para compatibilizar mejor la vida familiar y laboral; mejorar la calidad de vida; y transformarse en una herramienta para que las mujeres como los hombres, puedan ingresar al mercado laboral con fórmulas de empleo más flexibles.

En términos generales, la jornada de trabajo es el tiempo en cantidad de horas diarias o semanales de trabajo en las que, de acuerdo al contrato laboral, el trabajador debe prestar sus servicios a su empleador, como asimismo aquellas que se encuentran a su disposición sin realizar labores, por causa no inimputables a él.

El Código del Trabajo, en su artículo 21, dispone que la “Jornada de Trabajo es el tiempo de duración en el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato", y luego, en el inciso segundo, señala que también se considera jornada de trabajo el tiempo "en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labores, por causas que no se sean imputables".

Por su parte, el Código del Trabajo distingue entre jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo. La primera, es aquella donde las partes pactan en el contrato de trabajo, y constituye los días y horas que el trabajador está obligado a prestar servicios para su empleador, es decir, la duración de su jornada. Esta tiene un máximo legal de duración, no pudiendo exceder las 45 horas semanales, de acuerdo a lo señalado en el artículo 22 del mismo cuerpo legal.

La jornada extraordinaria, regulada por el artículo 30, es aquella que "excede el máximo legal o de la pactada contractual, si fuese menor". De esta manera, para determinar su existencia, debe examinarse si se excede la jornada semanal pactada. Así, si se supera el tiempo semanal pactado o el máximo legal, se dará lugar a lo que comúnmente se denomina horas extraordinarias, con independencia de si las labores se realizaron en días festivos, domingo, de noche u otra consideración. Como excepciones a la regla anterior encontramos los casos de: chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva, de los servicios interurbano; chóferes de carga terrestre interurbana y del que se desempeñe a bordo de ferrocarriles; gente de mar; gerentes administradores, entre otros

La creación por ley, de un Sistema del Banco de Horas, es un instrumento que ha sido planteado como fórmula de la flexibilidad laboral en la jornada de trabajo. Esta medida

ya ha sido planteada por las siguientes instituciones: Comunidad Mujer, Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad y por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el año 2003, con diferentes matices:

> Creación de un Banco de Horas, sistema que permitiría pactar una jornada laboral, mensual, semestral o anual y tener mayor flexibilidad en las jornadas de trabajo cuando la productividad es baja. En éste sistema se establecería "un rango de horas autorizadas, por ejemplo mínimo de 35 y un máximo de 40 horas semanales, donde se garantizaría el pago de un sueldo equivalente a la 45 horas semanales como promedio semanal y la administración de un crédito y debito de horas del banco".

Para la aplicación de este sistema se propone que sean pactadas por escrito o por la vía de la negociación colectiva.

> Creación de un Banco de Horas Extraordinarias, sistema que se ha planteado en dos modalidades: la primera como instrumento para pactar un máximo de horas extraordinarias (por ejemplo un tope de 150), las cuales operarían una vez agotadas las horas ordinarias o cuando el sistema lo permita; y la segunda, como alternativa para compensar con un descanso retribuido.

Específicamente, la implementación de un Banco de Horas Extraordinarias beneficiaría a las mujeres y al hombres trabajadores, por cuanto permitiría su uso por enfermedad de uno de los niños, en periodos de vacaciones de sus hijos, para acompañarlos en la etapa escolar, momento crucial de la presencia de las madres para apoyar a los hijos con los estudios y para que la familia (hijos) cuenten con su madre o padre, por cualquier eventualidad, ya que en muchas ocasiones por la largas jornadas de trabajo éstas, no están presentes en el día a día de la vida de sus hijos, lo que resulta fundamental para el crecimiento y desarrollo de los niños.

El fortalecer la corresponsabilidad de los padres de familia y promover nuevas estrategias de su participación en la educación de sus hijos, es uno de los objetivos centrales del proyecto. Lograr que los padres de familia se involucren en la educación escolar y familiar de sus hijos apoyándolos por medio de una serie de acciones que contribuyan a que los niños alcancen un mejor rendimiento escolar y desarrollen sus capacidades de aprendizaje.
Los efectos de un mayor involucramiento por parte de los padres de familia pueden generar: mejores resultados de escolaridad, mayor asistencia y continuidad; mayor motivación, mejor autoestima, tasas más bajas de reprobación; el evitar el consumo de drogas y alcohol; y menor incidencia de conductas violentas de sus hijos.

**PROYECTO DE LEY**

Incorporase un nuevo artículo 33 bis en el párrafo 2° del Código del Trabajo, incorporando lo siguiente:

"Crease el Banco de horas"

> Artículo 33 Bis: Mediante el Contrato Individual o convenio Colectivo de trabajo, las partes pueden acordar que, el exceso de horas trabajadas en un día sea compensado con la correspondiente disminución de horas de trabajo de otro día. Tal compensación debe efectuarse dentro del plazo de un año contado desde que generaron.
>
> En caso de término de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho al pago de las horas extraordinarias, que no hayan sido compensadas, de acuerdo a lo señalado en el artículo 32 de este código.
>
> Este acuerdo entre las partes deberá constar por escrito y podrá tener una vigencia transitoria de un año, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.