MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN EL SENTIDO DE ACOTAR LA POSIBILIDAD DE EXCLUIR DE LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO A QUIENES SE DESEMPEÑEN EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL
BOLETÍN Nº 9752-13

1. Antecedentes y Fundamentos

Chile presenta hoy uno de los mercados de medios de comunicación menos regulados del mundo, lo cual posibilita un acelerado proceso de concentración, tanto en la prensa escrita, como en la televisión, la radiodifusión y en el ámbito de las empresas de telecomunicaciones distribuidoras de contenidos. Al duopolio de la prensa escrita se suma en los últimos años, la penetración del grupo extranjero Prisa en la radiodifusión, mientras conglomerados empresariales locales (grupos Luksic, Falabella y Saieh) controlan la televisión abierta (universitaria y pública en sus orígenes)[1].

Esta estructura de propiedad, además de generar una industria cultural con agendas temáticas homogéneas, escasas en contenido y de poco valor informativo, ha precarizado las condiciones laborales. Sólo respecto de los periodistas, existen estudios que reportan una alta oferta y baja demanda laboral, lo que se traduce en un elevado desempleo, subempleo y condiciones laborales precarias, sobre todo en provincias. En este contexto son recurrentes las jornadas laborales prolongadas, donde casi la mitad trabaja sobre 48 horas semanales y sólo a un 4% se les paga más por las horas extraordinarias[2].

Precisamente, estas extensas jornadas de trabajo constituyen uno de los problemas más comunes en el sector de las comunicaciones, que no solo afecta a periodistas sino también a los trabajadores de los medios en general. Lo anterior se debe a la aplicación abusiva por parte de los empleadores de lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo, que en su inciso segundo determina que trabajadores, cumpliendo ciertos requisitos, pueden quedar excluidos de la limitación de jornada ordinaria de trabajo, esto es, 45 horas semanales[3].

---

[1] Declaraciones realizadas por la Presidenta del Colegio de Periodistas, Comisión de Cultura Cámara de Diputados, Julio 2014.

[2] Resultado de encuesta realizada a 141 recién titulados de periodismo de diferentes regiones de Chile, en Délano, M., Niklander, K. y Susucasa, P. (2007). *Los periodistas recién titulados y el mercado laboral*. Calidad en la educación 27, 205-234.

[3] Artículo 22, inciso 2º: "Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, 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 de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".

Al respecto, cabe recordar la situación vivida por los trabajadores de Canal 13 el año 2010. En esa ocasión, luego de un proceso de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, se consignó que dicha institución tenía excluidos del límite de jornada de trabajo a un importante número de sus trabajadores, alcanzando a 524, de un total de 861 personas, es decir, a un 61%. Por esta razón, los trabajadores a través de su sindicato decidieron demandar por la aplicación arbitraria del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, logrando acreditar en juicio el incumplimiento por parte del empleador de la obligación de registrar la hora de ingreso y salida de los trabajadores, por cuanto se consideró que, de acuerdo a los hechos, no se daban los supuestos para la aplicación de la exclusión al límite de la jornada ordinaria, ordenando pagar como horas extraordinarias el tiempo trabajado en exceso por los trabajadores, decisión que fue confirmada dos años después por Corte Suprema[4].

Por su parte, no es menor considerar que la jornada de trabajo está excluida de las materias que son propias de la negociación colectiva, de acuerdo al artículo 306 del Código del Trabajo[5], adicionalmente los bajos índices de asociatividad, tanto gremial como sindical, hace que los instrumentos colectivos sean insuficientes para poner límite a esta situación. En estas circunstancias, gran parte de los trabajadores del sector no cuentan con las herramientas necesarias para una equilibrada relación con el empleador, quien impone unilateralmente, a través de contratos individuales y reglamentos internos, la aplicación del artículo 22 del Código del Trabajo, incisos 2° y 4°, en términos tan amplios como se expresa a continuación:

"*La Jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cinco horas semanales o la que se fije en los contratos individuales de trabajo, que en ningún caso podrá ser mayor a la establecida en la ley.*

Quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los directores de área y los gerentes, los subgerentes, directores de televisión, directores asistentes, productores ejecutivos, productores de programas, productores asistentes, jefes técnicos de regiones, jefes de departamento, editores periodísticos, periodistas, ejecutivos de ventas, cobradores, apoderados, ingenieros de proyectos, ingenieros de estudios, supervisores, product manager, administradores y, en general, todos aquellos trabajadores que laboran sin fiscalización superior inmediata y/o que

[4] Sindicato Nacional de Empresa de Trabajadores de la Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Sentencia del 2° Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago, Causa RIT O-3194-2010.

[5] Artículo 306 del Código del Trabajo: "Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo. No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma".

no ejerzan sus funciones en los locales de la empresa y siempre que estos cumplan con los requisitos legales para su exclusión, y sin perjuicio de las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo.

Asimismo, quedan excluidos de la limitacion de la jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilizacion de medios informaticos o de telecomunicaciones"[6].

Con todo, la incorporación del inciso 4° del artículo 22[7], el año 2001 ha generado un marco aún más amplio para la aplicación de la exclusión de jornada ordinaria respecto de los trabajadores de los medios de comunicación social, aumentando el grado de discrecionalidad y arbitrariedad por parte de los empleadores. Llama la atención que dicho inciso, que se incorporó a la legislación en el contexto de lo que se denominó "*nuevas modalidades de contratación*" mediante la Ley 19.759, buscó, según lo expresó el propio mensaje del proyecto, "*constituir un adecuado instrumento de la política social a través de normas proactivas para la contratación que, sin entorpecer el desarrollo productivo de las empresas, resguarden debidamente al trabajador, contribuyan de otra parte a combatir la precarización del trabajo y su consecuente exclusión social*"[8].

Adicionalmente, el Subsecretario del Trabajo de la época, sostuvo durante su tramitación, que el propósito de esta iniciativa era "*abordar el tema del teletrabajo, situación que se da en virtud de la prestación de servicios fuera de la empresa, utilizando medios informáticos o de telecomunicaciones*"[9]. Así entonces, se puede inferir que el alcance de este inciso no decía relación con el ámbito de los medios de comunicación social -al menos de acuerdo a lo

---

[6] Extracto Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de aplicación vigente en canal de televisión abierta nacional.

[7] Artículo 22, inciso 4°: "Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, 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".

[8] Ley N° 19.759 Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica.

[9] En este sentido, La Directora del Trabajo, María Ester Feres, precisando el alcance de la propuesta, señaló que se esta se refiere "*fundamentalmente a personas que laboran en el sector financiero y que desarrollan parte importante de su trabajo en su propio hogar con obligación de concurrir sólo determinadas horas al lugar de trabajo para recibir instrucciones o realizar trabajo en equipo, y que en alguna medida por estar 'on-line', están sujetas a control y supervisión. También se están refiriendo a un área del sector comercial, mezclado con lo financiero, por ejemplo, cobro a deudores morosos que se hace desde las casas a través de telefonistas que informan periódicamente al banco, etcétera. Es decir, no se trata de situaciones en que no hay supervisión, ya que hay posibilidad que ésta se dé*". Documentos "Historia de la Ley N° 19.759 Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica". Biblioteca del Congreso Nacional. Pág.393.

expresado durante la tramitación de la ley- sin embargo; en la práctica vemos hoy como las empresas lo usan como una herramienta efectiva de flexibilización laboral para el sector, acentuando con ello los efectos negativos en relación a las condiciones de trabajo descritas anteriormente.

2. Contenido del proyecto

En razón de lo expuesto, el presente proyecto de ley tiene por finalidad limitar el ámbito de aplicación de los incisos 2° y 4° del artículo 22 del Código del Trabajo y con ello evitar la excesiva discrecionalidad en que incurre el empleador al determinar qué trabajadores quedan afectos a la exclusión de la jornada ordinaria trabajo, lo que se traduce en los hechos en extensas jornadas laborales.

Por último, señalar que las normas que regulan materias como la jornada de trabajo son esenciales en la vida de los trabajadores, ya que influyen directamente en el legítimo derecho al descanso, al tiempo necesario para la familia y al desarrollo personal, que requiere en todos los casos de protección especial.

Por tanto, y en mérito de lo razonado, proponemos al H. Congreso Nacional, el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Único: Introdúzcanse las siguientes modificaciones al artículo 22 del Código del Trabajo:

1. Elimínese en el inciso segundo la frase: “y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata”.

2. Agregase en el inciso cuarto a continuación del punto (.) seguido la frase: “Lo anterior no será aplicable a aquellos trabajadores que presten servicio o desempeñen sus funciones para medios de comunicación social, tales como televisión, radiodifusión, prensa en formato impreso o digital.”.

Lautaro Carmona Soto
Diputado de la República