Modifica el Código del Trabajo y la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, estableciendo un sistema de adaptabilidad en el horario de trabajo
Boletín 9098-13

INTRODUCE MODIFICACIONES EN EL LA LEY N° 18.834, ESTATUTO ADMINISTRATIVO Y EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, ESTABLECIENDO UN SISTEMA DE ADAPTABILIDAD EN EL HORARIO DE TRABAJO, QUE PERMITE ADECUAR LA JORNADA LABORAL A LAS NECESIDADES PARTICULARES DE CADA INDIVIDUO, SIN AFECTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS NI LA EFICIENCIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 63 y 65 de la Constitución Política de la República; lo prevenido por la Ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y lo establecido por el Reglamento de la H. Cámara de Diputados.

CONSIDERANDO:

1° Que las relaciones laborales, en el ámbito privado, y las funcionariales, en el ámbito público, han evolucionado desde un sistema en que se consideraba importante, para efectos de la productividad, la permanencia de un trabajador durante un determinado lapso de tiempo, a un sistema en que lo relevante es –precisamente- la productividad y no la cantidad de horas que labora o acaso permanece en su puesto un trabajador.

2° Que lo anterior ha determinado modernas formas de relaciones laborales y funcionariales. Existen, por una parte, aquellas en que la presencia física de un trabajador no es necesaria para una empresa, gracias a las modernas formas de comunicación –fundamentalmente, a través de Internet- en cuyo caso el trabajador no tiene obligación alguna de concurrir a un determinado lugar para desempeñar sus labores y, como consecuencia de aquello, no tiene tampoco obligación de cumplir horarios; realizando su labor desde su casa o el lugar que el propio trabajador lo estime, con beneficios tan relevantes para la sociedad, como lo es la crianza de los hijos con una constante presencia de los padres en el hogar. Por otra parte, no ya con tanta libertad como en el caso anterior, pero sí con el mismo fin, que insistimos, es lograr una

producción óptima y permitir un íntegro desarrollo de la persona humana, hay países y empresas que han optado por establecer mecanismos de flexibilidad en los horarios de trabajo, con la idea de permitir al trabajador adecuar sus horarios personales con los laborales, y como consecuencia de ello lograr un mejor desempeño durante las horas efectivamente trabajadas, con los indudables beneficios mutuos que más adelante serán objeto de análisis. El sistema en comento, consiste en otorgar al trabajador un especio de libertad para elegir sus horarios de entrada y salida, fijando un margen de dos o tres horas para el inicio de sus labores, y otro para el término. De este modo el trabajador puede optar, con plena libertad, por llegar a las 7 de la mañana e irse a las 16 hrs. (dentro de un esquema de 8 horas de trabajo diarias y una de colación) o bien por llegar a las 10 de la mañana y finalizar sus labores a las 19 hrs. También puede ocurrir que en lugar de llegar a las 7 ó a las 10 de la mañana, que serían los márgenes extremos en nuestro modelo, opte por llegar a las 8 para irse a las 17 hrs. Éste esquema básico, que hasta el momento consiste en simplemente mover los horarios durante un día, se puede aplicar durante un período mayor de tiempo – un mes, por ejemplo- utilizando un sistema de balanza, de manera tal que un trabajador pueda permanecer 5 horas un día, 9 otro, algunos 8 y así con la idea que al final del período complete un promedio de 8 horas diarias, que el mismo reparte según su propia planificación. De este modo, un día el trabajador puede optar por llegar a las 10 de la mañana e irse a las 16 hrs. debiendo recuperar las tres horas durante el mes. Decimos que el sistema opera como una balanza, ya que al final del período se debe verificar el estado de ella. La idea, es que el trabajador pueda gozar de un margen de más menos tres horas al final del período. Si trabajo tres horas más, ello no significa que le pagarán más, lo mismo que si trabajó tres horas menos, en el sentido que ello no significará un descuento de sus remuneraciones. Además porque hemos considerado adecuado establecer que al momento del cese o retiro definitivo del trabajador, éste no podrá mantener un saldo de horas vigente, debiendo encontrase saldado.

La explicación anterior gana en claridad si utilizamos un modelo como ejemplo, en el cual se establece que un trabajador puede llegar entre las 7 y las 10 de la mañana y retirarse desde las 16 hasta las 19 horas. Como decíamos, bien puede ocurrir que el trabajador de nuestro ejemplo ingrese a

trabajar el día lunes a las 10 de la mañana y se retire a las 16 hrs. el día martes llegar las 7 de la mañana y se retira a las 19 horas, el día miércoles puede llegar a las 8.30 e irse a las 16 horas, el jueves puede llegar a las 9 e irse a las 17 y el día viernes puede llegar a las 7 e irse a las 16. Como vemos, goza de la más absoluta libertad para utilizar los horarios, dentro de los márgenes dispuestos.

A lo anterior, y para efectos de la balanza, los sistemas que conocemos operan con un margen de más - menos cuatro horas, de tal manera que al final del período –mensual- se permite que el trabajador tenga menos 4 horas sin que se le descuente suma alguna, o bien un superávit de también 4 horas sin que la empresa tenga que pagar un sobrecargo por ellas.

3° Que el sistema brevemente reseñado en el considerando anterior, plantea incuestionables beneficios, como quiera que la vida moderna determina que las personas realicemos varias actividades a la vez. Es común que las personas trabajen y estudien al mismo tiempo, ya sea para terminar estudios inconclusos o bien dentro del contexto del desarrollo profesional, estudiando en programas de postgrado o postítulos. También es común que las personas realicen más de una actividad remunerada, prestando servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, en un lugar -o corno empleado público- y en otro desarrolle actividades independientes, como asesor o docente, por ejemplo. Por qué no plantear también el desarrollo de actividades deportivas y de esparcimiento, tan necesarias para la sanidad mental, que dentro de un esquema de horario rígido es muy difícil practicar, como no se trate de personas muy disciplinadas y autoexigentes que para practicar deporte deben levantarse muy temprano en la mañana o realizarlas muy tarde por la noches, cuestión imposible de practicar si se trata no ya de deporte sino de un paseo por la áreas verdes de una ciudad. También está el caso de quienes necesitan la luz solar como forma de evitar depresiones, muy en boga en nuestra sociedad por estos días, pues no hay nada más triste que ver cómo se pasa la vida encerrado entre cuatro paredes a las que se llega, durante los meses del invierno, con escasa luz en la mañana y se sale ya a oscuras por las tardes, ó el caso también de personas con bío ritmos muy diversos cuya productividad es más óptima por las mañanas o por las tardes, quienes en nuestro modelo pueden aprovechar de mejor modo sus capacidades que en un modelo rígido

como los actuales. Por último, dentro de la inmensa cantidad de probabilidades, están los siempre ineludibles trámites personales, como son los bancarios, reuniones de apoderados, visitas al médico y de un cuánto hay, que generalmente son realizadas, a la carrera, solicitando permisos en horarios laborales, porque en esos horarios atiende la banca, las empresas de servicios, las Isapres, las AFP, etc.

4° Que desde la perspectiva de la empresa, ésta también se ve beneficiada por cuanto los trabajadores, al optimizar sus horas de trabajo, logran un mejor desempeño al eliminar las denominadas "horas muertas" disminuyendo en consecuencia la necesidad de ocupar horas extraordinarias. Por su parte, no se hace necesaria la dispensa de permisos para la realización de trámites, pues para ello el trabajador cuenta con horarios flexibles que le permiten atender sus asuntos sin afectar su desempeño laboral.

5° Que la idea propuesta ha sido, desde hace muchos años aplicada con éxito en Suecia y Alemania, que son los casos que conocemos, en que el sistema -en el caso sueco- funciona incorporando a la flexibilidad el horario de colación, y en Alemania los contratos de trabajo se suscriben por una determinada cantidad de horas mensuales. Tenemos conocimiento también que algunas empresas radicadas en Chile, como el caso de IBM han implantado el mismo sistema con bastante éxito, a cuyos directivos desde ya proponemos les sea formulada la correspondiente invitación para exponer ante la comisión que se designe para el estudio de la iniciativa.

6° Que nuestra propuesta normativa no pretende ser sino el punto de partida para una discusión parlamentaria muy necesaria sobre el tema, considerando las nuevas formas que las relaciones laborales han ido adoptando producto del desarrollo de nuestra economía y de la propia idiosincrasia chilena. A este respecto, no podemos dejar de mencionar, y en alguna medida rescatar la idea que encerraba un proyecto de ley que pretendía establecer el derecho a la siesta, ya que detrás de la vilipendiada iniciativa legal, existía la necesidad de discurrir sobre la flexibilidad horaria, claro que planteada de un modo cuya suerte ya todos conocemos.

7° Que en el mismo sentido anterior, lo que proponemos junto al proyecto es la necesidad de abrir un debate del que participen todos los sectores, tanto públicos como privados, ya que de la discusión y análisis de la propuesta lograremos avanzar como país en el establecimiento de un sistema de relaciones laborales más productivas y, al mismo tiempo, más respetuosa de la persona humana. Por ello, nuestra propuesta es muy simple en su planteamiento base y ni siquiera considera la flexibilidad respecto del tiempo para la colación, y ello no porque nos parezca una idea que en Chile no se pueda aplicar, sino porque queremos que sean los propios actores quienes analicen, durante los diversos trámites legislativos, la conveniencia o no de establecer el sistema de flexibilidad que más les acomode. En este último sentido, considerando los espacios que entrega la legislación laboral común, quizá no sea necesario contemplar el sistema a nivel legal, y baste el entendimiento mutuo entre trabajadores y empleadores para su implementación; a diferencia de lo que ocurre en las relaciones de los funcionarios públicos que sí requieren norma expresa. Con todo, lo cierto es que consideramos que el espacio más propicio para desarrollar el debate no es otro que el parlamento.

8° Que la idea de legislar ha encontrado buena aceptación en la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, quienes nos han aportado algunas ideas en relación, por ejemplo, a los funcionarios de la administración del Estado que atienden público. En estos casos, como no se puede desatender la función pública, el sistema se puede adaptar de modo tal que los funcionarios gocen también de un sistema de flexibilidad que les permita llegar y retirarse más temprano, o bien disponer que los horarios de atención de público sean aquellos que no se topan con la flexibilidad de entrada y salida. En nuestra propuesta hemos considerado también el caso de los funcionarios del Poder Judicial, el de los Empleados Municipales, regidos por su propio estatuto, y los funcionarios que se desempeñan tanto en la Cámara de Diputados como en el Senado.

9° Que, finalmente, si bien es cierto que el proyecto planteado constituye un sistema novedoso para el ordenamiento jurídico chileno, aquél no se contradice ni pugna con las bases constitucionales, de modo que es

perfectamente atendible la idea, que como hemos dicho reporta indudables beneficios tanto para las empresas como para los trabajadores.

POR LO TANTO,

Los diputados que suscriben vienen en someter a la consideración de este Honorable Congreso Nacional, el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Primero: Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N° 18.834.

1) Eliminase el inciso final del artículo 59 y sustituyese el inciso primero por el siguiente: "La jornada de trabajo será de 176 horas mensuales que el trabajador deberá cumplir diariamente, de lunes a viernes, con un mínimo de 6 horas y un máximo de 12 horas diarias"

1) Reemplazase el artículo 60 por el siguiente "El trabajador podrá ingresar a desempeñar sus funciones desde las 7 horas hasta las 10 horas y podrá retirarse desde las 16 hasta las 19"

2) Reemplazase el artículo 61 por el siguiente "Al término de cada período mensual el trabajador deberá cumplir con 180 horas trabajadas, permitiéndosele un margen de 3 horas más o menos, sin perjuicio que al momento del retiro o cese definitivo de sus funciones no podrá mantener diferencia alguna"

3) Reemplazase el artículo 62 por el siguiente "Si por razones de buen servicio un trabajador fuere conminado a permanecer en su lugar de trabajo pasadas las 19 horas, el tiempo trabajado se multiplicará por dos, para los efectos del cálculo de la jornada mensual de trabajo."

4) Reemplazase el artículo 63 por el siguiente "Los trabajadores que deban atender público no podrán ingresar después de la hora en que comienza la atención, ni podrán retirarse sino hasta que ella se concluya, pudiendo ejercer sus derechos de flexibilidad horaria en el tiempo remanente"

6) Derogase los artículo 64 y 66

Artículo Segundo: Incorporase el siguiente artículo 40 bis E al Código del Trabajo. "Sin perjuicio de todo lo anterior, empleadores y trabajadores podrán pactar regirse por lo dispuesto en los artículo 59 y siguientes de la ley 18.834"