Boletín Nº 11.930-13

Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señores Allamand, Galilea, García, Prohens y Pugh, que modifica el Código del Trabajo en materia de distribución de la jornada laboral.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS.

1. En el mundo laboral existe un cierto consenso transversal en cuanto a que la jornada de trabajo que rige el Código del Trabajo presenta múltiples defectos estructurales. Prueba de ello es que hacia 2016 el 25,8% de la totalidad de las sanciones cursadas por la Dirección del Trabajo[1], (entre 13 ítems) respondían solo a infracciones de jornada de trabajo. En este contexto, nos parece que la jornada legal requiere de una mirada renovadora desde una perspectiva modernizadora de nuestra legislación laboral, evitando con ello la persecución inútil de empresas que intentan cumplir una jornada legal muchas veces imposible, por no adecuarse a una realidad productiva determinada.

2. Por otra parte, la convivencia de una jornada de trabajo como la actualmente vigente, con la vida familiar y social de la o el trabajador, no es fluida ni adecuada; el trabajador y el empleador no tienen demasiadas opciones para esta necesaria compatibilización llevándolos muchas veces a la colusión para infringir normas que, con una mirada más modernizadora, podrían ser perfectamente legales y objeto de negociación entre las partes del contrato.

3. En efecto, como bien sabemos, la jornada ordinaria en el Código del trabajo, se debe distribuir en no más de seis ni menos de cinco días, lo que arroja en el primer caso una jornada diaria de 7,5 horas de trabajo y, en el segundo, una jornada de 9 horas de trabajo.

4. El problema o la rigidez evidente de esta distribución, radica en que los días y horas de descanso son pocos con respecto a la jornada diaria, en comparación con otros tipos de distribución que implicarían un mayor número de horas de descanso y por ende de una mejor armonía entre la vida familiar y el horario de trabajo.

Sin embargo, nuestro ordenamiento podría eventualmente permitir mejores distribuciones de jornada de trabajo saliéndose de la semana como elemento ordenador de la misma. En efecto, las jornadas excepcionales en que algunos sectores como la minería y algunas manufacturas han podido distribuir sus jornadas, representan enormes beneficios para los trabajadores, pero hoy día dichas jornadas tienen la cortapisa de tener que ser autorizadas por la Dirección del Trabajo, previo acuerdo colectivo con los sindicatos de la empresa.

[1] DT. Compendio estadístico 2016.

Esto es un esquema absolutamente retrógrado a la vista de las enormes necesidades del trabajador moderno. Es claro que un trabajador -hoy- es perfectamente posible que prefiera laborar en un esquema de jornada diferente al de la semana cronológica o calendario; por ejemplo, un esquema que considere un ciclo de 6 días de trabajo, por 1 de descanso, seguidos de otros 6 días de trabajo por 2 de descanso, pero que tras los siguientes 6 días de trabajo se obtengan 3 días continuos de descanso, serían altamente beneficioso para la vida familiar y social del trabajador, en tanto que este esquema no sobrepasa en promedio las 45 horas semanales. Hoy día este esquema no lo pueden pactar las partes en forma individual en el contrato de trabajo lo que seguramente nos sitúa entre los países con más rigidez en materia de jornada laboral.

Otro ejemplo interesante es el contenido en el artículo 152 Ter K, que establece en su inciso segundo que "El trabajador tendrá derecho, a lo menos por una vez en cada mes calendario, a un descanso de 106 horas, las que deben comprender cuatro días íntegros y consecutivos e incluir días sábado y domingo, en la base de su residencia habitual. Dichos descansos no podrán iniciarse después de las cero horas del primer día.". Esta norma aplica hoy solamente a los trabajadores que se desempeñan como tripulantes de vuelo y de cabina.

¿Por qué no pensar que esta norma puede ser replicable a los trabajadores en general, al salirse del esquema semanal de prestación de servicios?

5. A fin de ilustrar gráficamente los problemas que trae la distribución semanal de la jornada ordinaria, hemos elaborado el siguiente análisis conceptual de la relación existente entre las horas de trabajo y las horas de descanso en el Código del Trabajo:

• El coeficiente de horas descanso/horas de trabajo semanal, en una distribución de 6x1 en una jornada ordinaria completa, es de 0,733 [esto significa 0,733 horas de descanso semanal por 1 hora de trabajo semanal]. Sin embargo, la ley no permite a las partes salirse de la semana como elemento ordenador de la jornada, lo cual impide, por ejemplo, acordar con el trabajador una jornada de 45 horas ordinarias en 6 días que sean seguidas de 2 días de descanso; ello es ilegal porque transgrede la semana y porque el descanso dominical recaerá en 2 de cada 9 domingos. Pero si se permitiera acordar esta distribución de 6x2, el coeficiente de descanso en este ciclo no semanal mejoraría a favor del trabajador a 1,266; [es decir, 1,266 horas de descanso en el ciclo por 1 hora de trabajo en el ciclo]. Más aún, esta norma puede complementarse con días de feriado anual adicionales o bien con compensación extraordinaria para el trabajo dominical, lo cual ha estado siempre en el

debate sobre la jornada de trabajo, y se autoriza por la Dirección del trabajo en jornadas excepcionales pero solamente cuando son pactadas colectivamente.

• Otro ejemplo interesante es la posibilidad de que las partes puedan acordar una jornada de 4x2; en este caso, dada la limitación diaria de 10 horas ordinarias, la jornada de trabajo semanal resultante es de 40 horas; en este caso el coeficiente de descanso del trabajador asciende a 1,425 [es decir 1,425 horas de descanso por 1 hora de trabajo semanal]; inclusive si pensamos sólo en una distribución de 4x1, aun así el coeficiente mejora para el trabajador a 0,733 a 0,825.

• Estos ejemplos, todos ilegales hoy, demuestran que la planificación y acuerdo de jornada de trabajo sobre la base de ciclos de trabajo y descanso, y no sobre la semana calendario mejora sustantivamente el descanso del trabajador por cada hora de trabajo, independientemente de las compensaciones que se puedan establecer para el trabajo en días domingo. La rigidez de la jornada, tal y como se encuentra planteada en la ley vigente, impide a las partes acordar libremente o bien dentro de un mes calendario la mejor alternativa de jornada de trabajo que combine descanso con productividad.

• Si bien las partes están obligadas a respetar el límite máximo de 45 horas ordinarias semanales, inexplicablemente no pueden legalmente acordar trabajar 180 horas mensuales, que corresponde a 4 semanas de 45 horas de trabajo. A pesar de que, al tratarse de un mes calendario, este sistema conlleva una pequeña rebaja de jornada, ya que todos los meses tienen más de 4 semanas exactas, salvo febrero. Si se permitiera este sistema, se podría concentrar dentro del mes el trabajo en los días en que más se necesita y otorgar descansos superiores a los actuales durante otros días del mes. Ello, sin perjuicio de que se respete la distribución y limites diarios de la jornada ¿Por qué parece impensable una jornada de, por ejemplo, 7 días continuos de trabajo, seguidos de 3 días de descanso continuo; o bien poder construir ciclos de 6x1; seguidos de 6x2 y 6x3?

6. La presente iniciativa, entonces, apunta a hacerse cargo de este problema, proponiendo que la jornada de trabajo pueda además de regirse como lo es en la actualidad, por la semana calendario, pueda distribuirse en acuerdo de las partes de otras formas, de tal manera que al cabo de un mes calendario no se exceda de 180 horas ordinarias.

En mérito de las consideraciones expuestas, tengo la honra de someter a vuestra consideración el siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo Único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente manera:

1) Agrégase en el inciso primero del artículo 22, en reemplazo de su punto aparte, precedido de una coma (,), el siguiente texto:

"o ciento ochenta horas mensuales, según lo acuerden las partes en el contrato de trabajo.".

2) Agrégase en el inciso primero del artículo 28, a continuación de su punto aparte que pasa ser seguido (.), el siguiente texto:

"El máximo mensual establecido en dicho inciso, se distribuirá de común acuerdo entre las partes pudiendo pactar ciclos de días de trabajo y de descanso; con todo, en los ciclos pactados no podrá excederse de siete días de trabajo continuo seguidos, caso en el que deberá otorgarse tres días de descanso continuo. En ningún caso el trabajador podrá permanecer más de doce horas en el lugar de trabajo, sea en jornada ordinaria, extraordinaria, o bien la suma de ambas.".