Modifica el Código del Trabajo, para incorporar una jornada laboral especial aplicable a los trabajadores del comercio del sector retail

Boletín N°12501-13

FUNDAMENTO

El desarrollo del derecho del trabajo a nivel mundial reviste una dinámica poco usual en las otras ramas del derecho, en nuestro país por cierto la tónica es aun mas marcada, es cierto que, en un periodo de 100 años sin lugar a dudas la rama del derecho que mas cambios ha sufrido es el derecho laboral, ello porque, por una parte de manera permanente se requieren ajustes en orden a respetar los derechos de los trabajadores, y por otra parte se requiere dinamizar el sector productivo toda vez que, incide profundamente en los índices de satisfacción de la ciudadanía.

Las discusiones que se abren son de distinta índole, aún cuando las más frecuentes giran en orden a los ingresos, los estipendios o en su caso el sueldo que como contraprestación reciben los trabajadores, en segundo término se ponen sobre la mesa otras cuestiones tanto o mas importantes que la anterior, tales como por ejemplo las condiciones laborales, el clima laboral, el fuero maternal, el feriado legal, la jornada laboral, entre otras.

Abordaremos este último tópico, denunciando una realidad que afecta a los trabajadores y que indudablemente hemos percibimos, y esta percepción se presenta con mayor evidencia cuando la abordamos desde tres perspectivas, a saber: La vereda de la extensión de la jornada laboral propiamente tal; en segundo término la eficiencia de este tipo de jornadas; y en tercer lugar las condiciones de vida de los trabajadores, particularmente de los trabajadores del comercio, retail. Por citar un solo aspecto en este sentido, observemos la relación tiempo -distancia que debe recorrer el trabajador para llegar de su casa al trabajo y luego retornar de este a su hogar.

Realizaremos un breve análisis de estos tres factores que se deben ponderar por separado, sencillamente para una mayor comprensión y tratamiento.

a)- La Extensión de la Jornada Laboral , propiamente tal:

En Chile a partir del 01 de enero de 1995, comenzó a regir la ley 19.759 , que entre otras cosas modificó la jornada laboral reduciéndola de 48 a 45 horas semanales. (Articulo 22 del código del Trabajo). Para una mayor comprensión de la operatividad de la misma, se estableció en el articulo 28 que el máximo de horas semanales del articulo 22, no podrá distribuirse en mas de seis ni en menos de cinco días . Se estableció además un máximo de 10 horas por día , sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del articulo 38.

Cabe señalar que esta reducción de jornada laboral, encuentra excepciones en el propio articulo 22 del código del trabajo, además de las consideradas en los artículos 23, 24, 26 y 27 del mismo cuerpo legal. La revisión de estos artículos nos permite determinar la existencia de una serie de funciones y actividades que, por su naturaleza, requieren prácticamente una legislación puntual y especial a fin de dar coherencia y salud a la actividad productiva en consonancia con la protección del trabajador.

Por ello, como se expondrá , encontramos absolutamente necesario una normativa que apunte a la protección de los trabajadores del rubro que se indicará.

b) La eficiencia en la productividad, versus tipo de jornada laboral

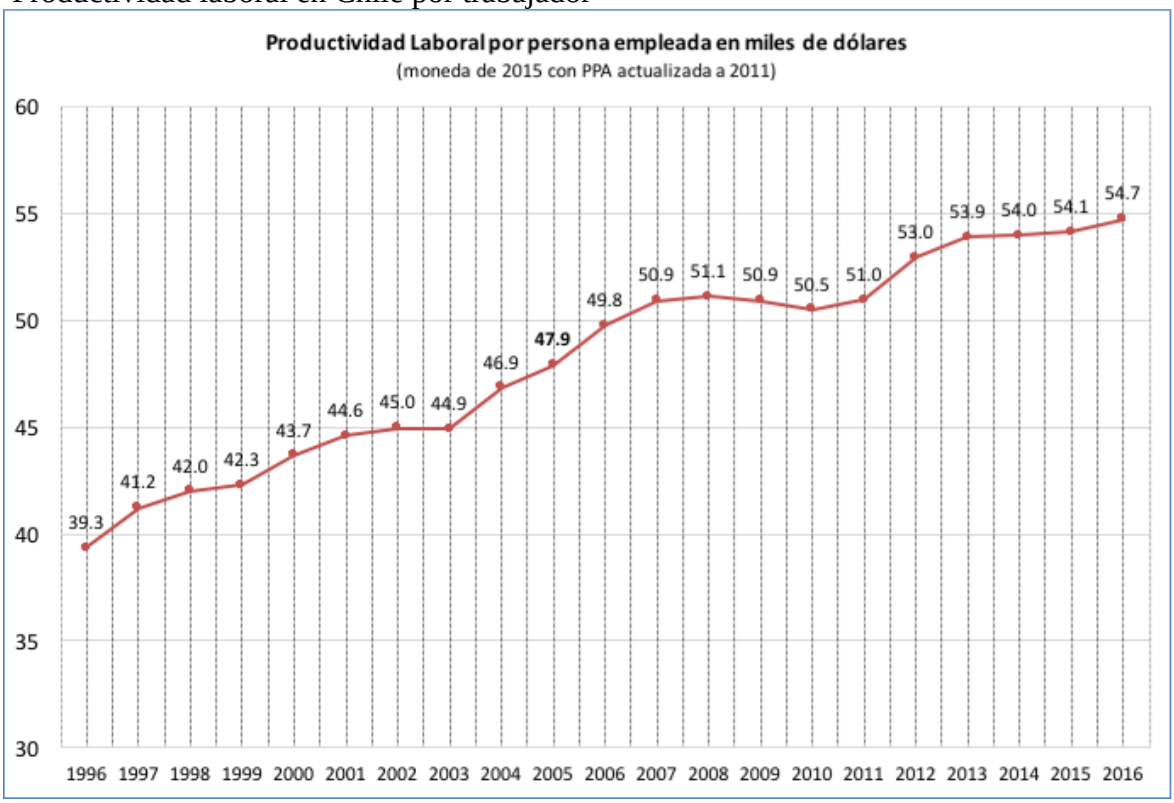
Menester es señalar que la productividad laboral está asociada al rendimiento del trabajo. En microeconomía se calcula normalmente estableciendo la cantidad de producto dividido por el número de trabajadores

En la misma línea a nivel nacional, se utilizará el PIB anual dividido por

el total de trabajadores del mismo año.

Ahora bien, no obstante este cálculo se utiliza en varias estadísticas internacionales, no refleja adecuadamente la productividad laboral para efectos de comparación internacional toda vez que, las jornadas laborales difieren entre países. Así las cosas, países que en el papel aparecen como poco productivos pueden cambiar su posición relativa si la cantidad de horas destinadas a generar dicho producto es menor que en otros. Esta es la razón por la que la formula para determinar la productividad de un país la constituye el PIB dividido por el total de horas trabajadas en la economía, lo que incorpora implícitamente el número de trabajadores. Así, sucede que en Chile la productividad laboral por trabajador y por horas trabajadas tienen un crecimiento de 39% y de 62% respectivamente en todo el período comprendido entre 1996 y 2016. En los años 2003 y 2010 para la productividad por trabajador se registran algunas caídas y en el año 2010 para la productividad por hora, la tendencia de crecimiento fue clara.

Productividad laboral en Chile por trabajador[1]



[1] Informe BCN "Productividad en Chile: una revisión de su evolución en el marco de la ley Nº 19.759 que redujo jornada laboral de 48 a 45 horas.

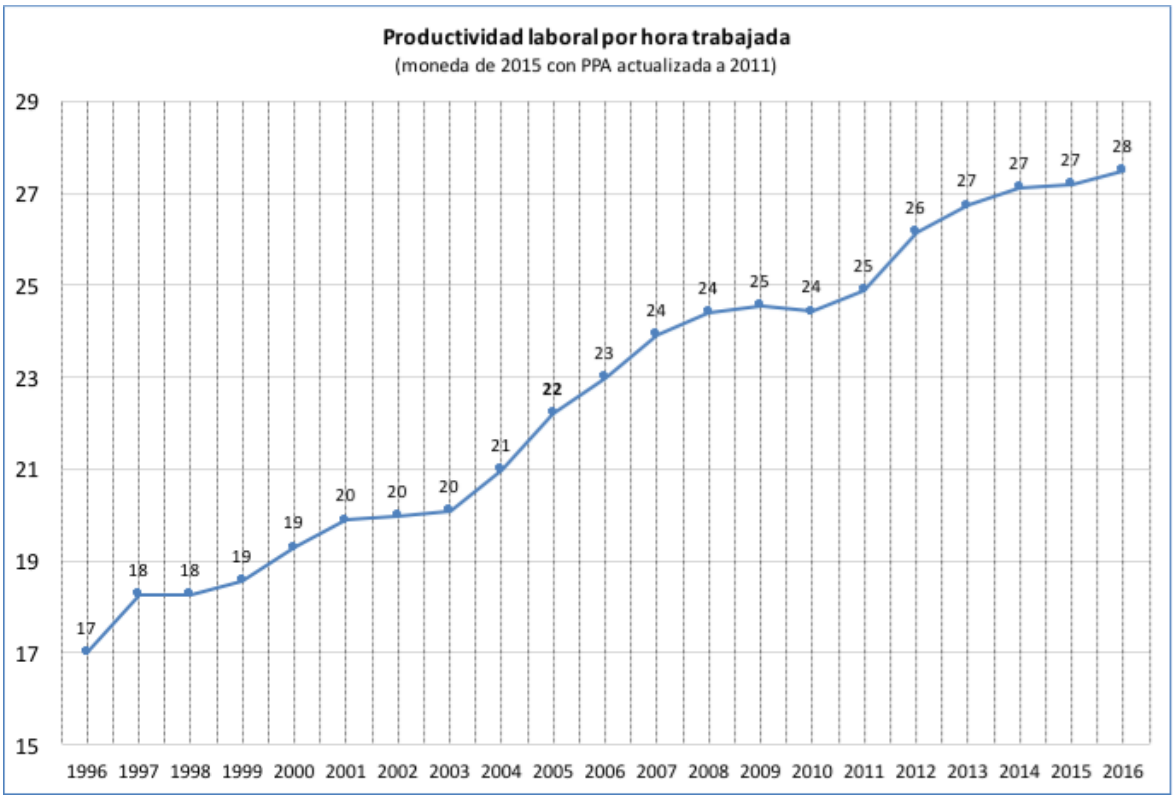


Gráfico No3: Productividad laboral en Chile por hora trabajada

Como se puede observar en la imagen, en primer lugar, las variaciones de ambas productividades están fuertemente relacionadas, y en muy pocas ocasiones las variaciones fueron en direcciones distintas (años 2003 y 2009).

En segundo término, la productividad laboral por hora trabajada definitivamente tiene una mayor variabilidad que la productividad por trabajador, destacándose aumentos del 7,5% en el año 1997 y de 5,8% para el año 2005. Hay entonces una relación positiva, no determinante pero positiva en la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 , lo anterior sumado a otros aspectos en los cuales se podrían visualizar beneficios con ocasión de la reducción de la jornada laboral.

c) Condiciones de vida del trabajador.

El fenómeno que nos preocupa esta dado por la cantidad de horas que labora a la semana un trabajador promedio, sumado al promedio de horas destinados al traslado de su hogar al trabajo y luego el regreso, tenemos que en Santiago, por ejemplo, los tiempos de trayecto se estiman en dos horas, inciden dos factores a saber la distancia y el alto flujo vehicular que genera congestión.

En regiones, dependiendo de la ciudad se reduce a no menos de una hora de viaje, en la mañana y una por la tarde, con todo es normal recibir el reclamo de padres y madres que se quejan de salir de noche y regresar de noche a sus casas, en muchos casos , no tener la posibilidad de ver en el día y con luz día a sus hijos. El relato pareciera menor, pero tales vivencias van provocando distancias de los hijos para con sus padres, mismas que harán que los primeros busquen en terceros respuestas a muchas de las consultas e inquietudes que debieron responder los padres en su oportunidad

En suma, todo se confabula para el distanciamiento al interior del núcleo familiar, ello constituye un terreno fértil para otras falencias que derivaran a posterior en situaciones que hemos visto y que no queremos que se repitan.

Volviendo al centro de nuestro tema, cabe hacer presente que la consideración de la distribución del horario y la determinación de este por una sistema de turnos de carácter imperativo con una hora menos por día, entendemos permitirá subsanar en gran medida las falencias que hemos apuntado.

Idea Matriz

Este proyecto propone para el sector del Retail la generación de un contrato de trabajo que establezca una sola jornada de trabajo, de carácter continuado de 7 horas, misma que se podrá establecer ya en un turno de mañana, ya en un turno de tarde, permitiendo que, el trabajador sea quien decida por cual de las jornadas optar, la primera con ingreso de 08:00 a 08:30 y una salida que no podrá ser mas allá de las 15:30 hrs, y la segunda con un ingreso de las 14:30 a las 15:00 y una salida que no podrá exceder las 22:00 hrs. De esta suerte quien tenga contrato de trabajo de vendedor, reponedor u otro en la industria referida y sea contratado en el turno de la mañana, gozará siempre de la tarde para compartir la vida familiar y desarrollar diversas actividades. Por su parte quien tenga horario de tarde podrá tener toda la mañana y pasado el medio día para poder fortalecer los lazos familiares y contribuir con ello al desarrollo saludable de su núcleo familiar.

Además, se establece una preferencia en cuanto a la elección del turno de mañana para aquellas personas que tengan menores de edad bajo su cuidado. Esto pensando en que los padres tengan la posibilidad de trabajar mientras sus hijos se encuentran estudiando, de esta manera podrán tener tiempo de esparcimiento familiar por la tarde.

Con lo anterior también se dará un impulso a la economía puesto que el comercio tendrá personal efectivamente trabajando en ambos turnos y por cierto tendrá además la garantía de contar con clientela en ambos turnos.

Por lo expuesto es que sometemos a vuestra consideración el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Único:

Incorpórese en el código del trabajo el siguiente articulo 24 Bis:

“Articulo 24 Bis. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 22 y 24 de este código, las empresas que desarrollen su actividad en el comercio Retail deberán implementar el sistema de turnos de manera obligatoria en los siguientes términos:

a) La contratación del personal de venta y atención de publico, tales como cajeros, reponedores, vendedores y otros, se hará en virtud de un contrato de trabajo de jornada única con turno de mañana o de tarde.
b) Cada uno los turnos referidos no podrán exceder las siete horas continuas. El turno de la mañana tendrá un horario de ingreso de 08:00 a 08:30 horas y una salida que no podrá ser mas allá de las 15:30 horas. El turno de tarde tendrá un horario de ingreso de las 14:30 a las 15:30 y una salida que no podrá exceder las 22:00 horas.
c) Las horas extraordinarias no podrán exceder las seis horas a la semana con un máximo de dos horas extraordinarias por día.
d) Al momento de contratar el personal, la empresa deberá velar por dar preferencia en la elección de los turnos de mañana, a las personas que tengan menores de edad bajo su cuidado.
e) La contratación de personal en virtud de esta modalidad no implicará en ningún caso la restricción o privación de los derechos laborales y beneficios económicos del trabajador.”

H.D. FRANCESCA MUÑOZ