Análisis proyecto de ley que rebaja la jornada ordinaria de trabajo a 40 horas.

El proyecto busca reducir la jornada de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores del país, que tendrá un evidente aumento en su calidad de vida. La medida introducida por este proyecto de ley se entiende como una valoración real de la fuerza del trabajo de cada persona, traduciéndose en un mejoramiento de las condiciones de vida y desarrollo espiritual y material.

En ese sentido, el proyecto de ley modifica el Artículo 22 del Código del Trabajo, el cual establece una jornada de trabajo de 45 horas semanales; el proyecto introduce una disposición para reducirlo progresivamente hasta las 40 horas semanales.

Gradualidad en la aplicación

El proyecto establece un sistema gradual de aplicación de la ley, en el caso de ser promulgada. En concreto, señala que las modificaciones al Código del Trabajo comenzarán a aplicarse a los 12 meses desde la entrada en vigor de la ley. Es decir, desde su aprobación la jornada se rebajará a 44 hrs y así sucesivamente reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual, hasta alcanzar las 40 horas semanales al quinto año.

DOCTRINA LABORAL

La doctrina laboral indica que el proyecto de ley permitirá a las personas disponer de más tiempo libre y mejorar la productividad. Por ello parece correcto reducir la jornada laboral, principalmente por argumentos jurídicos y sociales, es decir, para avanzar hacia una sociedad donde las personas tengan más tiempo y puedan compatibilizar el trabajo con su vida familiar y social, y también por productividad, pues la rebaja de la jornada de trabajo implicará una disminución del ausentismo laboral que actualmente se vive en nuestro país.

La reducción de la jornada laboral en Chile es un gran anhelo del mundo del trabajo. Siendo la productividad y el mejoramiento en la calidad de vida de los y las trabajadores uno de los principales fundamentos.

En este sentido es importante citar a la OIT, quien ha sostenido la doctrina de: “Ampliar la soberanía sobre el tiempo”, en el cual se exhorta a los Estados a que se tomen medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores. Se agrega, en este sentido, que: “Los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo”. La capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial con dialogo social. Este diálogo social es una herramienta importante para alcanzar acuerdos para compatibilizar el trabajo con su vida familiar y social.

Como se ha indicado en esta mesa, Chile es uno de los países donde más horas se trabaja en el mundo con 45 horas semanales, lo que se suma a que se han consagrado diversas hipótesis con jornadas laborales aún más extensas.

Es el caso de los trabajadores que están excluidos de la limitación de jornada de trabajo (art. 22 inciso 2° del Código del Trabajo); los trabajadores de hoteles, restaurantes o clubes (excepto el personal administrativo, de lavandería, lencería y cocina), quienes pueden llegar a tener una jornada de 12 horas diarias, es decir, una jornada máxima semanal de 60 horas; los trabajadores de casa particular puertas adentro, quienes no están sujetos a horario.

Junto con ello, muchas personas trabajadoras estando sujetas a los límites de jornada, son obligados a desarrollar horas extraordinarias, algunas veces superando el limite máximo legal. Es decir, las personas trabajadoras prestan servicios en la actualidad por sobre las 45 horas de jornada, incluso sin el pago de horas extraordinarias. El INE indica que aproximadamente el 60% de los trabajadores reconocen haber trabajado más de 45 hrs semanales.

Es importante además agregar como fundamento para el proyecto de rebaja de jornada, la circunstancia que el legislador en el artículo 30 CT, permite a las partes pactar una jornada ordinaria inferior al máximo legal. No obstante, lo anterior, en la práctica al no ser obligatorio, este pacto es solo aplicable en algunas empresas en forma excepcional. (Art. 30. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. )

A este respecto cabe indicar que, desde el punto de vista jurisdiccional o procesal, en la actualidad los tribunales del trabajo establecen estándares probatorios muy altos para la acreditación del trabajo en jornada extraordinaria. Por ello también se hace imperioso fortalecer la fiscalización por parte de la DT y modernizar los sistemas de registro de control de asistencia. Por ello sería importante el aporte del Estado en favor de las empresas para subsidiar la modernización de los medios de control. Pues el artículo 33 CT, aun permite el registro de asistencia a través de libros, estableciendo a los sistemas de rejos control solo como una opción y no en forma obligatoria.

En este sentido, esta reforma afecta directamente en el bienestar de los trabajadores/as chilenos, al conferir mayores espacios de libertad y autonomía, reduciendo el tiempo durante el cual el trabajador debe estar bajo la subordinación del empleador, esto es esencial para conferir al trabajador mayor libertad en la administración de su tiempo, y poder destinarlo a recreación, familia y ocio.

La doctrina laboral ha estimado que el proyecto generará mayor productividad al interior de las empresas, pues el exceso de trabajo impacta directamente la salud y bienestar de trabajadores y trabajadoras. Las licencias médicas por salud mental han aumentado de forma sostenida en los últimos años y son el principal motivo de permiso laboral. De acuerdo con un informe del Ministerio de Salud, en los últimos 5 años ha existido un incremento de un 53% de licencias médicas relacionadas con patologías relacionadas con la salud mental, como depresión, ansiedad, estrés entre otras, desde el año 2015 los trastornos mentales son los que generan más licencias médicas, siendo un factor relevante de esta situación las extensas jornadas de trabajo. (Karla Varas, abogada UCV)

Por ello la rebaja de la jornada laboral permitirá mejorar la calidad y conciliar el trabajo con la vida familiar y social. Lo que también generará la disminución del ausentismo laboral al interior de las empresas.

A lo anterior cabe agregar que este proyecto hoy se hace más necesario, pues la pandemia de coronavirus que aun afecta la salud mental de una gran parte de la población, a lo que se suma a los altos niveles de estrés en que se encuentran los trabajadores. Hace que este proyecto al otorgar al trabajador más tiempo libre puede ser de gran ayuda para ellos.

Finalmente, y como conclusión hay que sostener que el proyecto de reducción gradual de la jornada laboral vía legal, está acorde con el carácter de orden público laboral del derecho del trabajo, al establecer derechos mínimos irrenunciables. A este respecto cabe destacar que el cumplimiento de los objetivos establecidos por el proyecto también se puede alcanzar efectivamente con la aplicación en el mundo del trabajo del derecho fundamental de la libertad sindical.

Además, se requerirá de una mayor capacidad de fiscalización de la Dirección del Trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas de jornadas, y se reitera el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

Daniel Sánchez Bustillos

Jefe de Estudios. Oficina de Defensa Laboral de Tarapacá- Cajta

Profesor de Derecho del Trabajo Universidad Santo Tomas

Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia