

Flexibilidad en la duración y distribución de la jornada laboral

Luis Lizama Portal

Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Universidad de Chile)

El debate público en torno al proyecto de ley del Gobierno para flexibilizar la jornada de trabajo y la iniciativa parlamentaria para reducirla, ha sido interesante porque los participantes han concordado en que la discusión se refiere, en definitiva, a la autonomía y productividad de los trabajadores.

En efecto, no hay duda alguna que ambos proyectos persiguen el mismo objetivo: dotar a los trabajadores de mayor autonomía para desarrollar su plan de vida por la vía de proporcionarles más tiempo libre. La única diferencia, en este aspecto, estriba en los medios utilizados para conseguir este fin.

La moción parlamentaria propone reducir la jornada ordinaria de 45 a 40 horas semanales manteniendo las demás reglas sobre distribución. El proyecto no propone una vigencia sucesiva y gradual en el tiempo ni una aplicación diferenciada según el tamaño de la empresa. La jornada continuaría siendo convenida individualmente entre el trabajador y el empleador.

El proyecto del Gobierno ofrece una solución distinta: se propone que la jornada ordinaria pueda tener una distribución semanal o mensual. Si las partes convienen que la jornada se distribuya en el mes, el número de horas semanales se reduce de 45 a 41, en promedio. En cambio, si las partes pactan distribuir la jornada en la semana, está durará 45 horas en tal período. Entonces, se mantiene la autonomía porque la distribución de la jornada dependerá de la elección de los contratantes. Para el caso que el trabajador convenga distribuir la jornada en el mes, le serán aplicables los mismos derechos irrenunciables que regirían si optara por una jornada semanal: la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas, el descanso para colación será de mínimo media hora, si fuere necesario laborar en horas extraordinarias estas no excederán de 2 horas diarias y se podrá trabajar un máximo de 6 días seguidos. Es más, el proyecto contempla una nueva regla explícita: el máximo de permanencia del trabajador en la empresa por día no podrá exceder de 12 horas, incluyendo la jornada ordinaria, la extraordinaria y el descanso para colación.

Así, por ejemplo, si en el mes de agosto de 2019 un trabajador pacta con su empleador laborar 180 mensuales, 10 horas diarias, hasta 6 días seguidos y descanso en domingo y festivos: trabajaría 18 y descansaría 13 días (9 de los cuales serían seguidos entre el 23 y el 31 de agosto). Así las cosas, el trabajador tendría más descanso y tiempo libre.

En cuanto a la productividad laboral los datos son muy claros: el PIB de Chile por hora trabajada en 2017 fue de US\$27,6 y el promedio de los países de la OCDE fue de US\$54,7 (Fuente: Compendio de Estadísticas de Productividad de la OCDE 2019). Esta baja productividad también es abordada con un enfoque distinto en ambas propuestas.

La iniciativa parlamentaria propone que la reducción de la jornada laboral no afecte las remuneraciones de los trabajadores, sino que estas se incrementen en aproximadamente un 11% real por obra y gracia de la ley, cuestión que empeoraría aún más la baja productividad laboral.

La propuesta gubernamental, en cambio, plantea que la flexibilidad en la distribución de la jornada mensual haría posible un aumento de la productividad ya que el empleador podría ajustar el número total de horas disponibles a sus requerimientos productivos y así paliar la reducción horaria.

Como se advierte, la propuesta de flexibilidad, a diferencia de la moción parlamentaria, asegura a los trabajadores más autonomía y mayor productividad laboral.