

MODERNIZACIÓN LABORAL: TODOS PUEDEN GANAR

- Actualmente en Chile existe una legislación rígida en relación con las jornadas laborales. La regulación del Código del Trabajo establece que la jornada laboral no puede exceder de 45 horas semanales, las cuales no pueden distribuirse en más de 6 días ni en menos de 5 días de trabajo. Existen, sin embargo, algunas excepciones (inherentes al tipo de actividad desarrollada), las cuales deben ser autorizadas en la Dirección del Trabajo, así como también hay algunos pactos de adaptabilidad laboral, los cuales sólo pueden suscribirse a través de sindicatos.
- El Presidente Sebastián Piñera firmó recientemente el “proyecto de modernización laboral para la conciliación del trabajo, la familia y la inclusión”. Aun cuando los detalles del proyecto de ley no se conocen, conforme ha trascendido, la iniciativa pretende introducir mayor flexibilidad al mercado laboral, característica muy deseable para dar dinamismo y mayor productividad a nuestra economía.

El Presidente Sebastián Piñera firmó recientemente el “Proyecto de modernización laboral para la conciliación del trabajo, la familia y la inclusión”. A grandes rasgos, y de acuerdo a la información que a la fecha se conoce, este proyecto de ley (PDL) lo que pretende es introducir mayor flexibilidad al mercado laboral, característica muy deseable para dar dinamismo y mayor productividad a nuestra economía¹.

Actualmente, en Chile contamos con un mercado laboral sujeto a una legislación sumamente rígida, en que se regula en detalle, por ejemplo, las jornadas que deben cumplir los trabajadores. Entre otras cosas, el Código del Trabajo dicta que la jornada no puede exceder de 45 horas semanales, la cual no podrá distribuirse en más de 6 ni menos de 5 días. Pero ¿qué pasa si las necesidades o preferencias del trabajador son diferentes? ¿Qué pasa si las necesidades de la empresa son distintas?

Lo ideal, y lo más eficiente a la hora de establecer una jornada laboral, es tomar en cuenta las necesidades (y preferencias) tanto del trabajador, como del empleador. Lo anterior se hace, además, cada vez más factible, dado los avances tecnológicos

que nos permiten conectividad sin necesidad de estar todo el tiempo de manera “presencial” en el lugar de trabajo. De esta manera, el proyecto anunciado genera alternativas para distribuir la jornada de trabajo, adicionales a las actuales 45 horas semanales, introduciendo mayor flexibilidad al incorporar esquemas de jornadas mensuales, semestrales o anuales.

PROPUESTAS DEL PROYECTO

Tal y como se ha planteado, el PDL contendría tres ejes principales: medidas de adaptabilidad de jornada, nuevas normas para nuevos empleos del siglo XXI que garantice la proyección de los trabajadores, y medidas de inclusión laboral. En este documento, nos centraremos en el primero de estos ejes.

Medidas de adaptabilidad de jornada: actualmente en Chile existe una legislación rígida en relación con las jornadas laborales. La regulación del Código del Trabajo establece que la jornada laboral no puede exceder de 45 horas semanales, las cuales no pueden distribuirse en más de 6 días ni en menos de 5 días de trabajo. Existen sin embargo algunas excepciones (inherentes al tipo de actividad desarrollada), las cuales deben ser autorizadas en la Dirección del Trabajo. También hay algunos pactos de adaptabilidad laboral, los cuales sólo pueden suscribirse a través de sindicatos.

Lo que la iniciativa plantea es dar la posibilidad de adaptar jornadas laborales de manera voluntaria y en común acuerdo entre el trabajador y el empleador, de modo de poder conciliar de mejor forma el trabajo con la vida cotidiana. Para esto es necesario modificar la actual ley laboral que da poco espacio para convenir entre las partes una jornada que se ajuste a la diversidad de necesidades y nuevas realidades que enfrenta el mercado laboral y, probablemente, más eficiente.

En concreto, se propone introducir las siguientes modificaciones voluntarias:

- Introducir como alternativa a la actual jornada laboral de 45 horas semanales, una de 180 horas mensuales, con un tope máximo de trabajo de 12 horas diarias.
- Establecer una jornada semanal distribuida en no menos de 4 y no más de 6 días a la semana.

- Establecer pactos de jornadas semestrales o anuales, acordado con sindicatos o, de no haber, con la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa.
- Mayor flexibilidad en el uso de las horas de trabajo extraordinarias, pasando de la actual modalidad en que se permite pactar un máximo de 12 a la semana (pudiendo trabajar sólo 2 al día), a un régimen de bolsas de horas extraordinarias semanales o mensuales, eliminando el actual límite diario.
- Posibilidad de compensar horas extraordinarias con días adicionales de vacaciones, con un máximo de 5 al año.
- Pactar “bloques horarios” tanto para el inicio como para el término de la jornada, de modo que tanto el ingreso como la salida del trabajo pueda realizarse en horarios diferenciados.
- Flexibilizar la recuperación de horas de permiso para trámites personales, ampliando el plazo desde “la misma semana” que rige en la actualidad, a dentro de los 60 días anteriores o posteriores al permiso.
- Adelantar el horario de salida si se disminuye el tiempo para la colación (en todo caso, siempre la colación tendrá un tiempo mínimo de 30 minutos, los cuales serían irrenunciables).
- Adaptabilidad de jornada en períodos de vacaciones.
- Posibilidad de pactar un sistema excepcional de distribución de jornada.
- Flexibilizar el uso de los domingos de descanso, cambiando la actual práctica de 2 al mes por 12 al semestre.
- Suspensión del contrato de trabajo en caso que el trabajador requiera una pausa en su relación laboral.

Todas estas propuestas apuntan a una jornada laboral que sea “moldeable” a los tiempos y apuntan, asimismo, a que el trabajador tenga más flexibilidad para la realización de otras actividades. Cabe recordar, además, que lo que aquí se establece no es mandatorio. Es decir, el trabajador y el empleador pueden decidir no cambiar la relación que actualmente tienen. Lo que sí permite este PDL es abrir posibilidades a aquellos que requieren, o simplemente prefieren una jornada laboral más acorde a sus necesidades o preferencias, manteniéndose, conforme entendemos, los límites máximos de jornada diaria que hoy se establecen en el Código de Trabajo de manera que los resguardos que hoy contempla la regulación laboral en este sentido no sean alterados.

Además, esto puede abrir posibilidades de empleo a aquellas personas que, dado como está planteada actualmente la jornada laboral, simplemente no pueden

cumplir con ella, debido a que su tiempo debe distribuirlo entre otras obligaciones (como el cuidado de algún enfermo, recibir a los hijos cuando lleguen del colegio, recibir algún tratamiento médico, etc.).

No parece razonable pensar que alguna de estas medidas de adecuación de jornada podría precarizar el empleo en algún grado, puesto que se están proponiendo opciones, no obligaciones y se mantienen los resguardos que al efecto ya se contemplan en la legislación laboral.

Estas opciones, a fin de cuentas, dependen de las preferencias. Hay quienes prefieren jornadas más largas de trabajo, pero tener un día libre adicional. Hay quienes prefieren trabajar más en verano que en invierno. Hay quienes prefieren llegar muy temprano al trabajo y retirarse más temprano. Hay quienes prefieren tener un tiempo de colación más corto y retirarse antes del trabajo. ¿Por qué no darles opciones?

La flexibilidad laboral -característica de la cual carece nuestro mercado laboral- es una condición necesaria para obtener mayor productividad en el trabajo, lo que a su vez ayuda a mejorar los salarios en el tiempo.

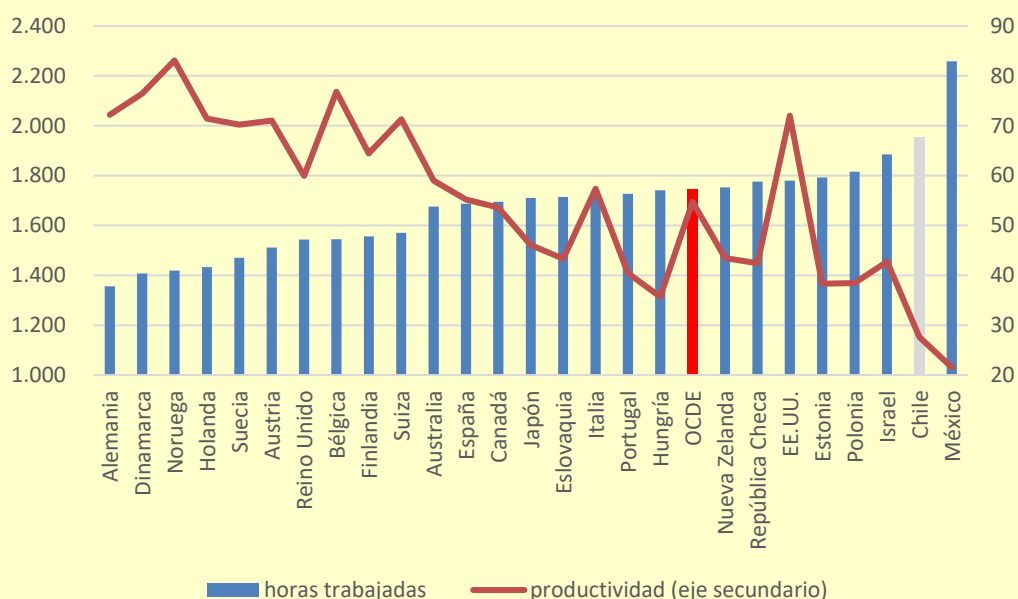
FLEXIBILIDAD, CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS Y PRODUCTIVIDAD

En relación a esta materia es importante señalar que, si bien es efectivo que en Chile se trabajan muchas horas en comparación a países de la OCDE, también es cierto que es uno de los países menos productivos. Específicamente, al compararse con el promedio de la OCDE, en el 2017 en Chile se trabajaron en promedio 1.950 horas, con un producto por hora por trabajador de US\$ 27,6. La OCDE, en tanto, trabajó en promedio 1.746 horas, pero con un producto por trabajador de US\$ 54,72, es decir, el doble (Gráfico N° 1).

En general, a medida que aumente la productividad del trabajo, podremos acceder a jornadas laborales más cortas, o a períodos de vacaciones más largos, pero no al revés. Jornadas más cortas no garantizan mayor productividad a priori. Aquellos países que han logrado reducir sus jornadas exitosamente, es porque han logrado mayores niveles de productividad.

EN CHILE SE TRABAJA MÁS HORAS EN COMPARACIÓN CON PAÍSES DE LA OCDE, PERO ES MENOS PRODUCTIVO

Gráfico N° 1: Horas trabajadas y PIB por hora trabajada (promedio anual, dólares PPP)



Fuente: LyD en base a datos OCDE.

Como ejemplo, según información de la OCDE, de aquellos países que trabajan menos horas que Chile, se tiene que Noruega produce por hora trabajada 3 veces más que Chile, Alemania 2,6 veces y Japón, 1,7 veces. Esto, a su vez, se traduce en mejores salarios, aun cuando se trabajen menos horas. Así, respecto de Chile, los salarios en Alemania son 1,8 veces más altos, en Noruega 2 veces y en Japón, 1,6 veces.

COMENTARIOS ADICIONALES

Es de esperar que este PDL se discuta con altura de miras. Según la información que se dispone a la fecha sobre el mismo, se perfila como un elemento adicional al fomento de la productividad de nuestra economía, que vendría a sumarse a los esfuerzos que se están realizando para modernizar nuestra legislación en materia de capacitación, modernización del Estado y en dar un impulso a la actividad



económica a través de las medidas que lidera el Ministerio de Economía entre otras. Es un proyecto que busca además preparar nuestra regulación a la nueva forma de trabajar, cuestión que es imperativo abordar dado los cambios culturales, demográficos, de conductas de compra y las innovaciones tecnológicas, entre muchos otros. Bienvenida la adaptabilidad.

Con todo, esta mayor flexibilidad planteada no necesariamente se traducirá en cambios inmediatos y extendidos a los que hoy se encuentran trabajando; pero sin duda abre la posibilidad a que, con el tiempo, y sobre todo para los nuevos trabajos que se creen, éstos puedan ser definidos en un contexto de mayor flexibilidad.

ⁱ Al momento del cierre de la edición de este documento, no se conocían los detalles del PDL. El análisis se realizó sobre la base de la información entregada por el Gobierno por medio de distintos canales.