



Proyecto de reforma laboral

Vivir para trabajar o

TRABAJAR PARA VIVIR

Una propuesta de reforma que tenga de verdad el objetivo de abrir condiciones para una mejor conciliación entre el trabajo y el resto de las dimensiones de la vida de las personas debiera contemplar una rebaja razonable de la actual jornada de trabajo.

Eduardo Abarzúa C. Ph.D en Ciencias del Trabajo, Universidad Católica de Lovaina, Decano Facultad de Economía y Negocios UAH.

Yerko Ljubetic G. Máster en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales en Alma Mater Studiorum, Università de Bologna. Profesor Magister en Gestión de Personas en Organizaciones.

El proyecto de reforma laboral presentado hace algún tiempo por el gobierno resume en su denominación “Modernización laboral para la conciliación, trabajo, familia e inclusión” una aspiración transversalmente compartida. Equilibrar los tiempos dedicados al trabajo con aquellos destinados a otras esferas de la vida personal constituye un propósito que se ha visto reforzado en las últimas décadas por la disponibilidad de tecnologías que pueden contribuir a su logro.

Así, a los efectos del presente comentario, a pesar de que el proyecto toca otros tópicos relevantes, nos referiremos sólo a aquellos aspectos que alteran las actuales normas sobre distribución de la jornada semanal que la establece en un mínimo de cinco y un máximo de seis días y limita a dos horas diarias la jornada extraordinaria posible de realizar.

La propuesta gubernamental contempla en ese plano, entre otros elementos, la posibilidad de pactar en términos individuales la distribución de la jornada semanal en ciclos de cuatro días de trabajo y tres de descanso, sin alterar su duración actual. Además, propone la posibilidad de mensualizar la jornada semanal de 45 horas computándola en carácter mensual a 180 horas, establecer un banco de horas extraordinarias con un nuevo límite de 48 al mes, mayor al de hoy de dos horas diarias y pasar del mínimo de dos domingos de descanso al mes a computarlos en carácter semestral con un mínimo de doce, lo que mantiene el número de domingos, pero puede dilatar largamente su otorgamiento.

Para analizar estas importantes materias no se puede dejar de recordar que la reivindicación de limitaciones al tiempo en que el trabajador estaba a disposición del empleador fue precisamente una de las banderas en torno a las que se conformó el movimiento sindical en la segunda mitad del siglo XIX y la delimitación de la jornada laboral llegó a constituirse hasta hoy en un pilar central de las condiciones que deben caracterizar el trabajo decente.

En la medida que el proyecto gubernamental contempla una alteración sustantiva del modo en que nuestro marco regulatorio determina el modo de distribución de la jornada laboral, será indispensable evaluarlo según los efectos que produzca en ella en cuanto garantía esencial de un trabajo en condiciones humanas.

En ese sentido, una primera cuestión está dada por los efectos prácticos que tendrá adoptar una forma de distribución de su jornada que implicará tres días de descanso, pero después de cuatro días con jornadas diarias que pueden llegar a superar las 11 horas de trabajo. Si a ello le sumamos los tiempos de desplazamiento, es fácil imaginar que durante esos lapsos de la semana la única actividad posible será el descanso mínimo para encarar el día siguiente.

La misma aprensión suscita la propuesta de un

banco de horas extraordinarias, particularmente una bolsa de 48 horas extras al mes, relajando las actuales reglas de distribución que solo autorizan 2 horas por cada jornada diaria. Es evidente que la limitación de hoy responde precisamente a prevenir jornadas que se extiendan indebidamente en función de horas contempladas con carácter excepcional, en función de la protección de la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras. Con la propuesta en cambio, se abre la posibilidad de que, por la vía de la nueva distribución de horas ordinarias, a las que se podrán sumar horas extra sin las actuales limitaciones, se concluya en jornadas extremadamente extendidas, contradiciendo el objetivo declarado por el proyecto.

Con la misma lógica, el proyecto propone una suerte de semestralización de la cuenta de los domingos en la que, sin que disminuya el número de estos días que generalmente se dedican al descanso y la vida familiar, se abre la posibilidad de que se dilate su otorgamiento, pudiendo llegar hasta tres meses el período para hacerlo efectivo, con los costos evidentes que

en el caso de nuestro país, fuente legal (heterónomas) o ser generadas por acuerdos colectivos entre empleadores y las organizaciones sindicales (autónomas), de débil presencia en nuestra realidad.

El hecho de que el proyecto contemple el acuerdo individual como principal forma de aprobación de las nuevas modalidades de distribución propuestas abre un serio riesgo de que ellas terminen siendo impuestas a cada trabajador o trabajadora por el empleador el que, naturalmente, actuará movido más bien por la búsqueda de formas de optimizar en su beneficio las formas de organización de su personal que de facilitar modos de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal de sus dependientes. En otros términos, una iniciativa que declara el propósito de adaptar la actividad laboral a la vida de las personas termina por adaptar la vida de estas a las necesidades y productividad de la empresa.

Por último, el contexto concreto en que esta propuesta se sitúa abre otro flanco de aprensiones, esta vez dado por los bajos niveles remuneracionales que ca-

“Una iniciativa que declara el propósito de adaptar la actividad laboral a la vida de las personas termina por adaptar la vida de estas a las necesidades y productividad de la empresa”

eso conlleva para la vida de trabajadores y trabajadoras respecto de los que se declara la intención de ampliar sus posibilidades de conciliación entre el trabajo y la vida personal o familiar.

Por último, dentro de los elementos del proyecto que inciden drásticamente en las formas de distribución de la jornada laboral, se plantea una mensualización de la actual jornada semanal, que supone una leve rebaja a 180 horas, pero que abre un riesgo evidente de restar certeza a trabajadores y trabajadoras respecto de cuál será su rutina laboral en las semanas siguientes, afectando sus posibilidades de planificación y organización de sus vidas. Considerando el tiempo que las personas dedican al trabajo, su certeza y predictibilidad constituyen un factor necesario para el efectivo disfrute de los restantes planos de la vida personal.

Un segundo e imprescindible ángulo de análisis dice relación con la efectiva libertad y autonomía con la que los trabajadores podrán decidir frente a las opciones planteadas en el proyecto.

Como es sabido, una característica esencial de la relación laboral individual es su carácter asimétrico, en la medida que se da entre una parte empleadora con capacidad de contratar y despedir, y un trabajador o trabajadora cuya subsistencia depende del trabajo. De hecho, esta asimetría es la que explica la existencia del derecho del trabajo, de las normas de protección y de la existencia de regulaciones que pueden tener, como

racterizan nuestro mercado del trabajo. Considerando aquello, no es descartable la alternativa de que un gran número de personas a las que se les impusieran las modalidades de distribución de su jornada laboral en los términos planteados en el proyecto, se vean compelidos a que los días en que no laboran busquen otras formas de generar ingresos a través de otros trabajos con jornadas parciales o derechamente en empleos informales, precarizando aún más sus condiciones de vida.

A modo de conclusión preliminar, puede afirmarse que una propuesta de reforma que tenga de verdad el objetivo de abrir condiciones para una mejor conciliación entre el trabajo y el resto de las dimensiones de la vida de las personas, debiera contemplar una rebaja razonable de la actual jornada de trabajo, de modo de evitar que formas más flexibles de distribuirla generen la extrema duración de las jornadas diarias como costo necesario de ciclos de descanso de mayor duración y, además, contemplar mecanismos que aseguren que trabajadores y trabajadoras enfrentados a nuevas formas de distribución de sus jornadas laborales puedan tomar opciones que se ajusten de verdad a sus necesidades y no terminen siendo meros objetos de las decisiones que unilateralmente adopte el empleador. Para ello, la negociación y acuerdo con las respectivas organizaciones sindicales, dentro de un marco razonable definido por la ley, debieran ser elementos ineludibles. **OE**