

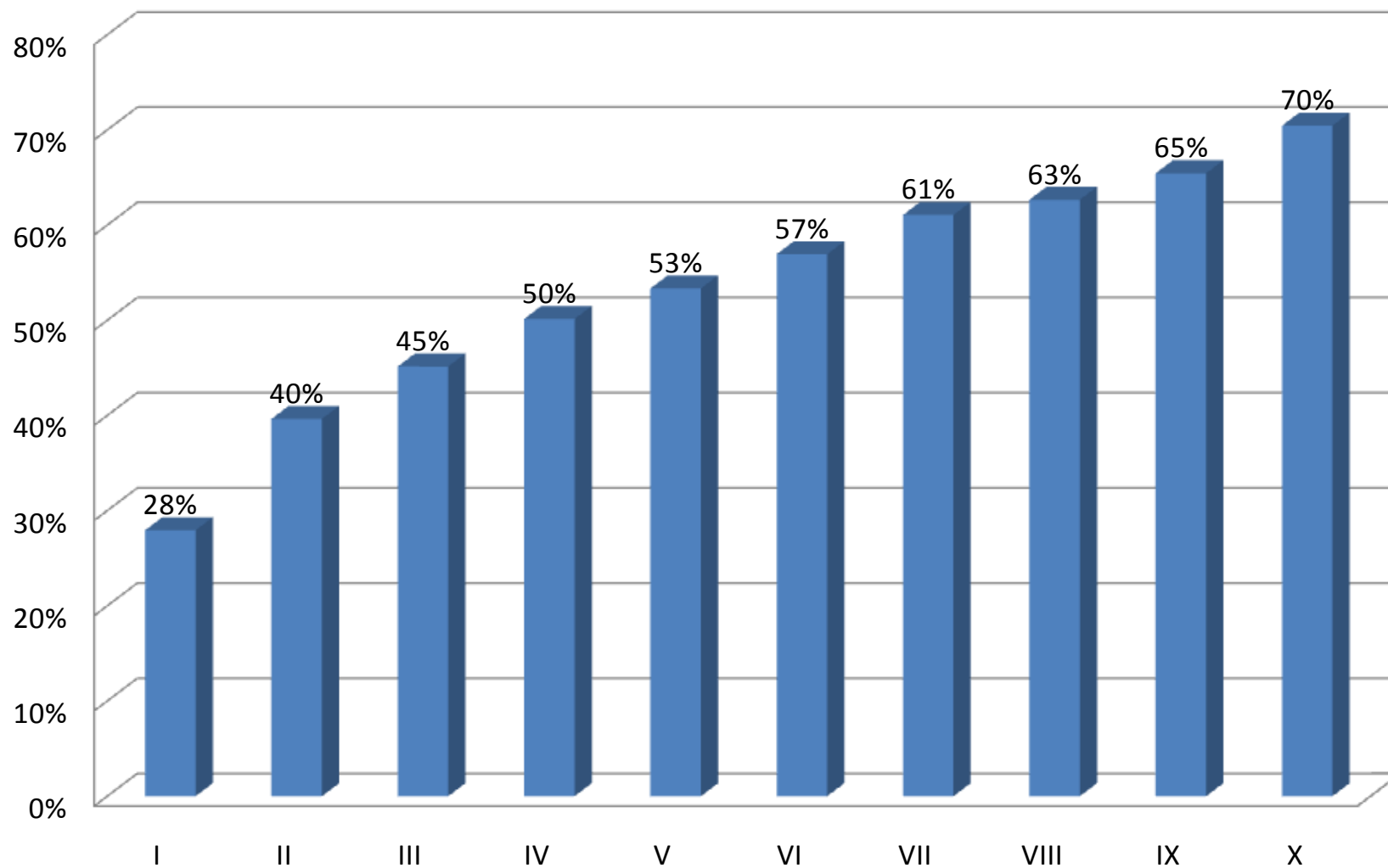
# **Hacia Una Nueva Legislación Laboral**

Marcelo Albornoz, Francisco del Río, Andrea Repetto y  
Ricardo Solari

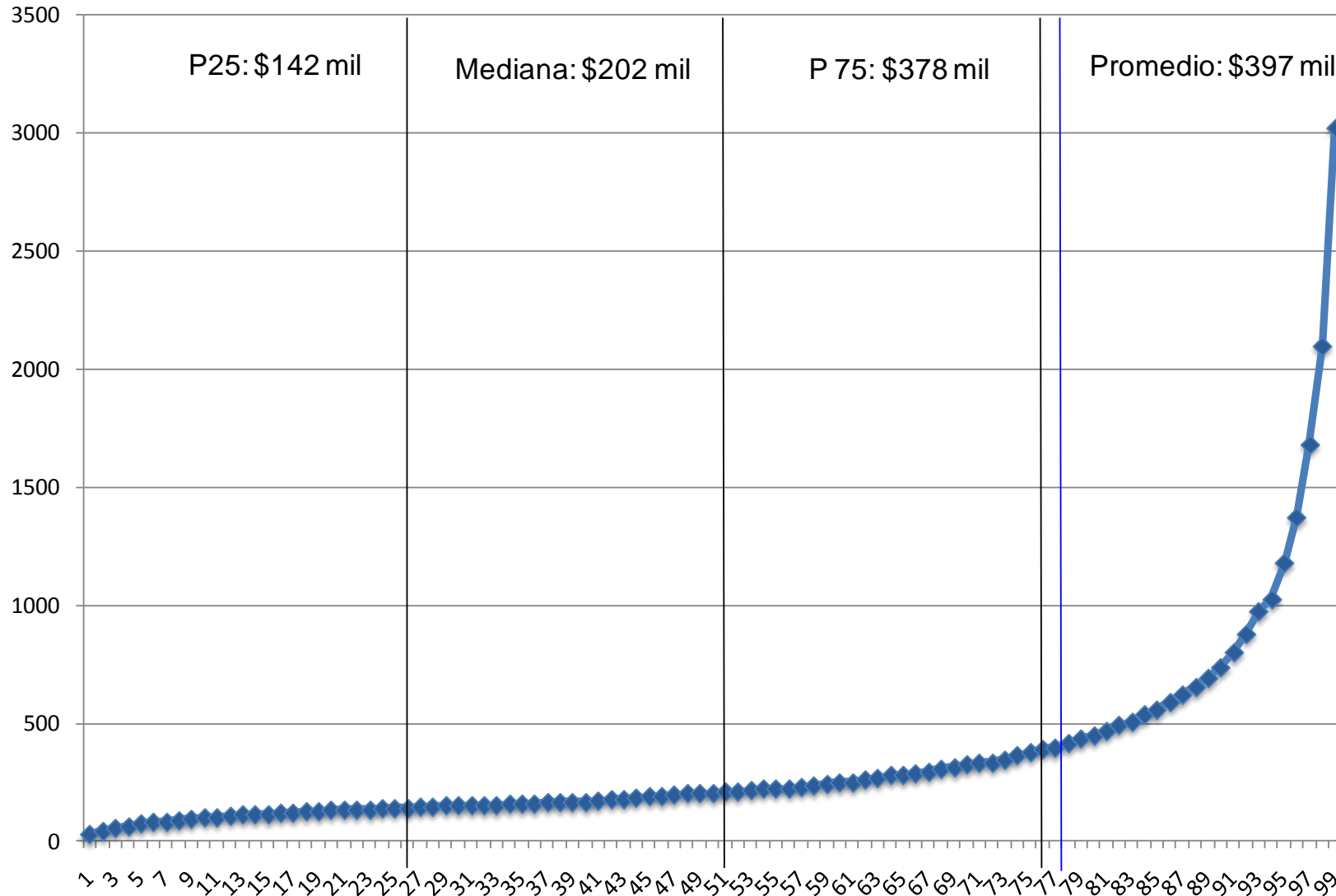
**Taller CEP-CIEPLAN**

Octubre, 2011

### Tasas de Empleo Según Deciles de Ingreso (15 años y más; media=53%; CASEN 2006)



## Distribución de Salarios (jornada 45 hrs.; CASEN 2006)



## Mercado laboral caracterizado por:

- Bajas tasas de empleo
- Bajos salarios y productividad
- Relaciones laborales cortas y alta rotación
- Escasa negociación colectiva

Algunos de estos problemas guardan relación con la legislación que

- no permite adaptarse a los cambios y al dinamismo que caracteriza a las economías hoy.
- limita las capacidades de las partes para negociar cambios y adaptabilidades que beneficien a todos.

¿Por qué no avanzamos más y más rápido?

- Dificultades políticas para realizar reformas: un permanente empate...

## Reforma **integral** al Código

- permite hacerse cargo de los problemas de manera integrada,
- permite balancear los intereses de las partes y
- tiene mayores posibilidades de generar acuerdos.

### Objetivos del trabajo:

- Recoger la discusión ya avanzada en la sociedad.
- Realizar propuestas concretas que sirvan de base para un diálogo amplio.
- Extender la diversidad de los temas del debate de las políticas públicas en materias laborales.

# Plan

## **1. Acuerdos y actores de la relación laboral**

- Institucionalidad laboral
- El concepto de empresa
- Sindicalización y constitución de sindicatos
- Negociación colectiva

## **2. Jornadas**

- Ordinaria y extraordinaria

## **3. Compensación al trabajo**

- Gratificaciones
- Indemnizaciones por años de servicio

# **1. ACTORES Y ACUERDOS**

## **a. Dirección del Trabajo**

- Creación de agencias especializadas con dedicación exclusiva en:
  - Fiscalización.
  - Interpretación. Creación de un mecanismo de consultas a trabajadores y empleadores, previo a la publicación de dictámenes.
  - Mediación y conciliación.
- Reforzamiento de un sistema arbitral profesional e independiente.



## **b. El concepto de empresa**

- “Organizaciones con múltiples individualidades legales y que desarrollen actividades económicas iguales, similares o complementarias, bajo una dirección común”.
- Complementarias son dos o más actividades diferentes y necesarias entre sí para el desarrollo del negocio principal.
- En caso de controversia
  - Un panel de expertos a petición de parte.
  - Tribunales si la decisión del panel es impugnada.

## **c. Sindicalización y constitución de sindicatos**

### **i. Proceso de constitución de sindicatos**

- Constitución ante un inspector del trabajo como ministro de fe, y mayor detalle y formalidad en el acta.
- Se mantiene la duración de los fueros dando aviso a:
  - Inspección del Trabajo a lo menos 7 días antes de la asamblea constitutiva.
  - Inspección del Trabajo y dirección de la empresa al día hábil siguiente, por cualquier medio electrónico, digital o manual.

## **ii. Deber del empleador de proveer información**

- El empleador debe dentro de 15 días de incorporado el trabajador, informar:
  - Al sindicato sobre la contratación del trabajador.
  - Al trabajador de la existencia del sindicato.
- El trabajador deberá firmar la recepción de información.
- La empresa que no entregue esta información a tiempo será sancionada con la misma multa que por no escriturar el contrato de trabajo.

### **iii. Sindicalización automática provisoria**

- Trabajadores recién contratados pertenecen de manera transitoria al sindicato más representativo por 15 días desde su incorporación.
- Al día 15, la afiliación se formaliza sólo si el trabajador expresa su decisión de afiliación. Si a esa fecha no ratifica, se entiende que no pertenece ni ha pertenecido a sindicato alguno.
- El trabajador puede desafiliarse en cualquier día.
- Puede afiliarse en cualquier momento de acuerdo a las reglas generales de afiliación.

## **d. Negociación Colectiva**

- Trabajadores con contrato indefinido y temporales de duración superior a los seis meses.
- Prohibición de negociar sólo alcanza a puestos ejecutivos superiores.
- Los sindicatos negocian contratos y convenios; los grupos, sólo contratos.
  
- Información periódica durante la vigencia del contrato en reuniones tripartitas obligatorias.
- Se define un calendario de reuniones y mecanismos para transparentar los acuerdos que se adopten.

- Los beneficios se extienden automáticamente si el sindicato agrupa a más de un 75% de los trabajadores.
- Reemplazantes sólo a partir del día 10 de huelga.
- Descuelgue a partir del día 15 bajo las condiciones actuales (día 30 si no).
- Nuevo buenos oficios al día quinto.
- Empresas esenciales: no se permite la huelga.
- Funciones de la empresa esenciales: en caso de huelga, los trabajadores deberán proveer de un equipo de emergencia.

## 2. JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS Y RECARGOS

- Proponemos un nuevo esquema de jornadas con sus respectivos descansos y recargos:
  - jornadas con base semanal (modalidad actual)
  - jornadas con base mensual: **Jornada Regular**
  - jornadas con base anual: **Jornada Colectiva**
  - Se mantiene la jornada excepcional autorizada.

## **Jornada Regular:**

- Jornada mensualizada
- Distribuida de común acuerdo en ciclos equivalentes a un promedio mensual de hasta 45 horas por semana
- Hasta 6 días continuos de labores y 10 horas al día.
- Pacto individual o colectivo.
- Banco de 48 horas extraordinarias al mes, que se pagan con un recargo de 100% en domingo y festivo.
- Descanso dominical es regla general, con recargos del 75% si se trabaja domingo o festivo en caso de estar exceptuado.



## **Jornada Colectiva**

- Jornada anualizada
- Distribuida de común acuerdo en ciclos equivalentes a un promedio anual de hasta 45 horas por semana.
- Hasta 7 días continuos en centros urbanos y 14 en centros no urbanos.
- Límite diario de hasta 12 horas, incluyendo horas extra.
- Banco de 576 horas extraordinarias anuales.
  
- Pactada colectivamente con sindicatos; con grupos de trabajadores sólo si no existe un sindicato.

- Descansos adicionales según si el turno es diurno o nocturno.
- Beneficio adicional anual de 6 días de feriado compensables con 100% de recargo.
- Festivos laborados otorgan un día adicional de descanso compensable en dinero, pero con igual recargo.
- Pacto de duración no superior a 4 años.

### **3. COMPENSACIÓN AL TRABAJO**

#### **a. Gratificaciones**

- Empresa que tiene utilidades debe pagar gratificaciones.
- El empleador escoge la modalidad:
  - Gratificación legal: se negocia colectivamente a lo menos el 3% de las utilidades líquidas, sin descontar la rentabilidad del capital propio.
  - Gratificación alternativa: 25% de la remuneración anual del trabajador sin tope.
- Deber de informar del SII y del empleador.

## **b. Indemnizaciones Por Despido**

- Indemnización a todo evento
- Contratos nuevos, incluyendo los temporales.
- Financiada con aportes del empleador a una cuenta individual del trabajador.
- Aporte del 4.11% de la remuneración.

## CONCLUSIONES

- Negociación como instrumento de diálogo al interior de la empresa:
  - Más temas que negociar
  - Potenciar la sindicalización y fortalecer a los sindicatos
  - Mejor definición de las partes que negocian
- Balance que permite
  - mayor flexibilidad para pactar y adecuar condiciones de empleo
  - mayor distribución del éxito de la empresa

- Cada propuesta particular es debatible... y debe ser debatida.
- El mensaje principal es que es posible avanzar en los temas laborales.

**Más propuestas y detalles en**  
**[www.uai.cl/facultades-y-carreras/escuela-de-gobierno](http://www.uai.cl/facultades-y-carreras/escuela-de-gobierno)**