



PROYECTO DE LEY

REFORMA LABORAL

(MENSAJE N°1055-362 / BOLETÍN 9835-13 / ENERO, 2015)

USEC

18 de Marzo de 2015

brunobaranda@origenesconsultores.cl
Luis Thayer Ojeda N°0191 of 305
(56) (2) 2334 1761
Santiago - Chile

Bruno Baranda Ferrán

Vicepresidente USEC

Ex Ministro de Desarrollo Social y ex Subsecretario del Trabajo

Contenido

2

I. Contexto y Realidad Social. Perspectivas:

- Sociales y Políticas.
- Económicas.
- Empleo.
- Pobreza y Desigualdad.

II. Proyecto de Ley Reforma Laboral.





I. Contexto y Realidad Social

□ Perspectivas:

- Sociales y Políticas.
- Económicas.
- Empleo.
- Pobreza y Desigualdad.

II. Reforma Laboral: Proyecto de Ley

(Mensaje N°1055-362 / Boletín 9835-13 / Enero, 2015)



Cobertura de negociación colectiva

5

- ❑ Amplía Cobertura a trabajadores que estaban excluidos:
 - ❑ Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje. (art 305 N°1 CT)
 - ❑ Trabajadores contratados por obra o faena transitoria o de temporada (art 305 N°1 CT) y establece procedimiento especial. (art 368 PL)
 - ❑ Elimina los numerales 1, 2, 3 y 4 del art 305 que establece grupo de trabajadores excluidos de negociar colectivamente (art 305 PL), estableciendo que solo estarán excluidos aquellos trabajadores de confianza que tengan facultades expresas de representación y administración de la empresa.

- ❑ Disminuye Cobertura a trabajadores que estaban incluidos:
 - ❑ Restringe derecho para aquellos trabajadores no sindicalizados.

Titularidad del sindicato en negociación colectiva

6

- ❑ Establece que principal sujeto de la negociación colectiva pasa a ser el sindicato y dejan de ser «los trabajadores»:
 - ❑ Esto implica que la actividad sindical va a cambiar
 - ❑ Radica derecho a negociar colectivamente en Sindicatos Empresa (art 303 PL) e Interempresa (cumpliendo quorums).
 - ❑ Empleador estará obligado a negociar colectivamente con Sindicato Interempresa. (art 365 PL)

Titularidad del sindicato en negociación colectiva

7

- ❑ Actualmente pueden negociar colectivamente tanto un Sindicato como un Grupo que se una para este solo efecto.
- ❑ Se excluye y/o restringe a Grupos Negociadores:
 - ❑ Se excluye completamente si hay sindicato.
 - ❑ Se limita y disminuye derechos si no hubiera sindicato:
 - ❑ **No podrán negociar forma reglada.** (art 328 PL)
 - ❑ **Establece nuevo procedimiento «semi reglado» muy precario.** (art 315 PL)
 - ❑ **Trabajadores pierden derecho a optar negociar con derecho a huelga.** (art 315 PL)
 - ❑ **Trabajadores pierden derecho a fuero.** (art 315 PL)
- ❑ Incoherencia con norma constitucional (art 19 N°19) y con criterio OIT.

Titularidad del sindicato en negociación colectiva

8

- ❑ Los beneficios convenidos en negociación colectiva serán:
 - ❑ Solo para trabajadores afiliados al sindicato - elimina «adherentes»-.
 - ❑ Trabajadores que se afilien al sindicato hasta mismo día en que empleador debe responder proyecto colectivo del sindicato (10º día). (art 333 PL)
 - ❑ Trabajadores que se afilien a sindicato en cualquier época, una vez terminada la negociación colectiva, por el solo hecho de formar parte del mismo. (art 323 PL)
 - ❑ Establece una obligatoria vinculación del trabajador al instrumento colectivo hasta el término de su vigencia, pese a que se cambie de sindicato (art 324 PL) y/o no esté de acuerdo con negociación.
 - ❑ La organización sindical que negoció no puede impedir o restringir arbitrariamente la afiliación de trabajadores al sindicato. (art 324 PL)

Titularidad del sindicato en negociación colectiva

9

- ❑ De los dirigentes sindicales dependerá extensión de beneficios si es que empleador quisiera otorgarlos (art 323 PL) -extensión unilateral del empleador sin haberlo convenido con Directiva Sindical, será sancionadas como Práctica Antisindical-. (art 289 letra f) PL).
- ❑ Actualmente la legislación permite que empleador extienda unilateralmente los beneficios y en caso que un trabajador que haya sido beneficiado con extensión desempeña una función similar a socios del sindicato, debe pagar a éste un 75% de cuota sindical.
- ❑ Incoherencia con norma constitucional (art. 19 N°19) y con criterio OIT.
- ❑ Introduce incertidumbre al momento de negociar individualmente condiciones y beneficios de trabajadores no sindicalizados.

Derecho de información de los sindicatos

10

- ❑ Amplía «deber de información de Grandes y Medianas Empresas (arts 316 y ss. PL):
 - ❑ Información periódica obligatoria.
 - ❑ Información proceso de negociación.
 - ❑ Información por cargos y funciones. (art 318 PL)

- ❑ Establece un menor estándar de información que deben entregar Pequeñas y Micro Empresas. (art 319 PL)

- ❑ Incumplimiento del empleador será sancionadas como Vulneración de derechos fundamentales. (art 320 PL y 486 CT)

Deber de información de los sindicatos

- ❑ La propuesta es insuficiente y carece de un razonable equilibrio en cuanto a deber de entrega y publicidad de información que se le exigirá a las empresas.
- ❑ Nada dice respecto de responsabilidad de los Dirigentes Sindicales y del Sindicato.
- ❑ Se pierde una gran oportunidad para modernizar gestión sindical orientada a dar mayor transparencia al ejercicio del cargo de dirigente sindical, estableciendo no solo derechos, sino deberes de información:
 - ❑ Hacia sus propios afiliados.
 - ❑ Hacia la autoridad.
 - ❑ Hacia el empleador.

Por ejemplo, incorporando deber de hacer balances anuales, auditarlos y publicitarlos; obligación de dar cuenta efectiva de gestión a trabajadores sindicalizados; publicidad de sus estatutos y listado de afiliados;

Procedimiento de negociación colectiva

Simplificación del Procedimiento

12

- El proyecto señala «simplificar» el procedimiento reglado de negociación colectiva (arts 328 y ss):
 - En apariencia efectivamente lo haría, muy mínimamente:
 - Las etapas son las mismas del procedimiento actual, agregando la posibilidad de concurrir a la Dirección del Trabajo para que medie en cualquier momento de la negociación, incluso votada la huelga (arts 373 y ss).
 - La posibilidad del diálogo directo existe en el proceso actual, la diferencia es que el PL establece un tercero llamado a mediar entre las partes, con facultades que extralimitan las competencias de un mediador (se le faculta para proponer cláusulas).
 - La incorporación de la mediación obligatoria una vez votada la huelga es la misma intervención que hoy es conocida como “buenos oficios” –gestión que la DT ha estado desarrollando exitosamente-.

Procedimiento de negociación colectiva

Piso Mínimo de Negociación

13

- ❑ Actualmente el empleador no está obligado a proponer un «piso mínimo» ni mismas condiciones del instrumento colectivo vigente – salvo que quiera ejercer derecho de reemplazo y trabajadores puedan tener derecho de reintegro - (art 369 y 381 CT).
- ❑ El proyecto de ley establece que sindicato y empleador deben negociar sobre la base de las condiciones y beneficios de la negociación colectiva anterior (art 338 PL).
- ❑ No forman parte del «piso mínimo»: **la reajustabilidad por IPC, incremento real pactado sobre IPC, pactos sobre condiciones especiales de trabajo y bono u otro beneficio pactado por término de negociación.** (art 338 PL)
- ❑ Para el caso que no existiera un instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación será la respuesta del empleador que deberá contener los beneficios que se hayan entregado en forma regular y periódica. (art 338 PL)

Procedimiento de negociación colectiva

Derecho a Huelga

14

- ❑ Prohíbe facultad de empleador para reemplazar los «puestos de trabajo», así como la variación del lugar/funciones a trabajadores que nos estén en huelga. (art 381 CT y art 349 PL)
- ❑ Elimina derecho a reincorporarse o descolgarse a trabajadores en huelga que en forma individual quieran volver a trabajar, percibir sus remuneraciones y beneficios, a contar de los días 15 o 30 de hecha efectiva la huelga. (art 381 CT)
- ❑ Deja sin efecto derecho de trabajadores para manifestar disconformidad con comisión negociadora y votar su censura. (art 379 CT)

Procedimiento de negociación colectiva

Derecho a Huelga

15

- ❑ Reformula la regulación de «equipos de emergencia» para atender «servicios mínimos» (art 361 PL), que tengan por objeto «evitar daño actual e irreparable a bienes materiales, instalaciones e infraestructura o causen grave daño al medio ambiente... o daño a salud de usuarios establecimiento asistencial o salud», **siempre que «no resten eficacia a ejercicio de derecho a huelga»**.
- ❑ La calificación de «servicios mínimos» será convenida entre directiva sindical y empleador. A falta de acuerdo, será calificado por Inspección del Trabajo, previa fiscalización e informes técnicos (arts 362 y ss).

Procedimiento de negociación colectiva

Derecho a Huelga

16

Determinación de Empresas en las que no podrá ejercerse el derecho a huelga (art 363 PL).

- ❑ No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en empresas que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.
- ❑ La calificación será efectuada a solicitud fundada de parte previo al 31 de mayo de c/año. Será decidida en el mes de julio, por resolución de Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa y Economía. Durará 2 años.
- ❑ Observaciones contraparte a solicitud: 15 días.
- ❑ Resolución será apelable a Corte Apelaciones (conforme art. 410 PL)

Procedimiento de negociación colectiva

Mediación y Arbitraje

17

□ Mediación

El proyecto señala «fortalecer» las opciones de Mediación:

- Voluntaria: de común acuerdo y en cualquier momento, las partes pueden solicitar a DT mediación. (art 347 PL)
- Obligatoria: una cualesquiera de las partes puede requerir mediación una vez votada la huelga. (art 355 PL)
- Forzosa: puede ser solicitada por cualquiera de las partes, imputando a la otra incumplimiento del principio de buena fe - falta de entrega de información, no respuesta a solicitud del equipo de emergencia, no asistencia a reuniones convenidas, etc.-. (art 320, 348 y 356 PL) y cuando asamblea de trabajadores vota huelga sin alcanzar quorums aprobación de una u otra propuesta de contrato. (art 356 PL)

Procedimiento de negociación colectiva

Mediación y Arbitraje

18

□ Arbitraje

- El proyecto establece tres tipos de Arbitraje (art 392 PL):
 - Voluntario: de común acuerdo y en cualquier momento.
 - Obligatorio: empresas con prohibición de huelga y cuando se determine la reanudación de faenas.
 - Forzoso:
 - Solicitado por el sindicato si el empleador no da respuesta al proyecto de contrato colectivo, se rehúsa a reunirse o no se presenta a reuniones.
 - Si es que no ha habido acuerdo en proceso de Mediación forzada;
 - Tratándose de la 1ª Negociación Colectiva.

Procedimiento de negociación colectiva

Mediación y Arbitraje

19

□ Arbitraje

Sentencia o Fallo (art 397 PL):

- Arbitrajes Voluntarios y Obligatorios: podrá resolver considerando total o parcialmente las proposiciones de las partes o «en favor» de una u otra de las proposiciones de las partes.
- Arbitrajes Forzoso: deberá resolver solo «en favor» de una u otra de las proposiciones que le entreguen las partes.
- El arbitraje lo resuelve un juez árbitro nombrado por acuerdo de las partes, y a falta por Dirección de Trabajo -1 titular y 2 suplentes-

Materias de negociación colectiva

20

- ❑ Actualmente remuneraciones y beneficios, y en general condiciones de trabajo que no impliquen restricción o limitación de facultades de empleador para organizar, dirigir y administrar empresa. (art 306 CT)
- ❑ PL amplía las materias a negociar con Sindicatos exclusivamente, pero con rigidez y limitaciones: (art 306 PL)
 - ❑ Facultad para negociar pactos sobre jornada excepcional, horas extraordinarias y jornada pasiva, exigiendo afiliación sindical relevante: igual o superior al 65% del total de trabajadores de la empresa (1er año); 50% (2°); 40% (3ero) y 30% (4° año en adelante). (art 6° transitorio PL)
 - ❑ En adelante, la Ley establecerá los requisitos y condiciones que actualmente están regulados en forma casi idéntica en Orden del Servicio N°5 DT.

Materias de negociación colectiva

21

- ❑ Jornadas excepcionales de trabajo y descanso (art 378 PL):
 - ❑ Máximo Jornada Ordinaria: 45 hrs/semana
 - ❑ Máximo Jornada Diaria: 12 hrs –c/horas extra y descansos-.
 - ❑ Descanso colación: 1/2 hora jornada menor 10 hrs y 1 hora si fuere mayor –último caso es imputable a jornada-.
 - ❑ Máximo de días continuos:
 - ❑ 7 para faenas en centros urbanos (dentro de límite urbano).
 - ❑ 20 para faenas transitorias fuera centros urbanos.
 - ❑ 12 para faenas permanentes fuera centros urbanos (**se reduce de 14 a 12**).
 - ❑ Considera días adicionales de descanso y otros compensatorios.

Materias de negociación colectiva

22

- ❑ Horas extraordinarias (art 379 PL):
 - ❑ Podrán convenirse bancos o bolsas de horas.
 - ❑ Límite:
 - ❑ 288 horas extraordinarias/año, 144/semestre y 72/trimestre (promedio de horas semanales).
 - ❑ Límite diario de 12 horas permanencia en la faena.
 - ❑ Banco semanal de máximo 15 horas: solo trabajadores transitorios, eventuales o de temporada.
- ❑ Tiempo preparación para trabajar (aseo, cambio de ropa, ...) y jornada pasiva (art 380 PL):
 - ❑ Máximo 1 hora diaria, no imputable a jornada y las partes acordarán valor de retribución, no inferior al valor de las horas extraordinarias.

Materias de negociación colectiva

23

- ❑ Otras materias que se amplía también a trabajadores no sindicalizados, aunque con rigidez y limitaciones: (art 306 y 377 inc2° PL)
- ❑ Conciliación familia y trabajo, bienestar, igualdad de oportunidades, solución de controversias, capacitación y reconversión productiva.
- ❑ Exige:
 - ❑ Consentimiento individual de cada trabajador.
 - ❑ Aprobación de la Inspección del Trabajo.
- ❑ Si pacto es acordado con 50% o más de trabajadores sin afiliación sindical, podrá aplicarse a todos los trabajadores que no hubieren concurrido al acuerdo, sin necesidad de aprobación de la Inspección del Trabajo.

Fortalecimiento Dirigentes Sindicales

24

- ❑ En cuanto a negociación colectiva:
 - ❑ La Directiva Sindical será la Comisión Negociadora -de no incluir mujeres, deberá incorporar una en comisión negociadora-. (art 367 PL)
 - ❑ Eliminación de posibilidad de censura por parte de los trabajadores a la Comisión Negociadora. (art 379 CT)
- ❑ Cambio de nombre de horas de “permiso sindical” para ejercicio del cargo sindical a “horas de trabajo sindical”.
- ❑ Aumenta horas de trabajo sindical (actualmente permisos sindicales) destinadas a formación y capacitación sindical, desde 1 a 3 semanas por cada año calendario. (art 350 b PL)

Regulación Dirigentes Sindicales

25

- ❑ Hay cambios en la duración del fuero para quienes constituyen un sindicato – fija el inicio del fuero en fecha de solicitud reservada de ministro de fe para realizar la asamblea constitutiva, la que debe verificarse en el plazo de 10 días –. (art 221 PL)
- ❑ Establece nueva exigencia de presencia de ministro de fe para elección de delegados sindicales. (art 229 PL)
- ❑ Se agregan como causales de término del fuero, la renuncia del director «al cargo o al sindicato» y la caducidad de la personalidad jurídica del sindicato. (art 243 PL)
- ❑ Incorpora como causal «posible» de pérdida de fuero para un director sindical, la condena por práctica desleal, según sea la gravedad. (art 292 c) PL)

Prácticas desleales

- ❑ Incorpora como prácticas desleales por parte del empleador, de organizaciones sindicales y de un dirigente sindical: (art 412 PL)
 - ❑ Vulneración al principio de la buena fe en negociación colectiva;
 - ❑ Ejercicio de amenazas o uso de fuerza física o moral, en especial la obstaculización del ingreso de trabajadores durante la huelga;
 - ❑ Divulgación a terceros de la información entregada por el empleador;
 - ❑ Inasistencia injustificada a audiencias y a reuniones de negociación;
 - ❑ Incumplimiento al deber de proveer equipos de emergencia acordados o dispuestos por la autoridad.
 - ❑ Uso de derechos sindicales o fueros de mala fe o con abuso del derecho (art 290 PL).

Prácticas desleales o antisindicales

27

- ❑ Modifica art 289 CT en diversos detalles que finalmente hacen más fácil imputar y calificar actitudes de empleador como «prácticas desleales o antisindicales».
 - ❑ Resalta el carácter no taxativo de la enumeración que a continuación hace en el mismo artículo.
 - ❑ Establece como prácticas antisindicales del empleador, la extensión unilateral de los mismos beneficios pactados con el sindicato en negociación colectiva.
 - ❑ Duplica monto de las multas, desde 10-150 UTM a 20-300 UTM, dependiendo de la gravedad, aumentándose en caso de reincidencia de 100 a 500 UTM.
 - ❑ Consagra un régimen de responsabilidad objetiva del empleador que hará muy difícil la defensa del empleador. Sustituye requisitos e intencionalidad del empleador para calificar prácticas antisindicales, bastando ahora que ellas «signifiquen...», y reemplaza expresiones tales como alguna práctica «atente contra...» por «limiten o entorpezcan...».

Otros importantes cambios – ejemplos-

28

- ❑ Vencida la vigencia del instrumento colectivo sin que el sindicato negocie colectivamente, las cláusulas se incorporarán al contrato individual, incluyendo cláusulas sobre reajustabilidad de remuneraciones –actualmente se excluyen cláusulas de reajustabilidad y demás beneficios pactados en dinero—. (art 369 CT)
- ❑ Elimina facultad del empleador para señalar anualmente un período de 60 días en el cual no podría negociarse colectivamente, cuando no exista contrato colectivo anterior. (art 317 CT)
- ❑ Introduce el concepto de la «buena fe» al negociar colectivamente..., con facultades de la DT y de Tribunales para evaluar y calificarla, así como sancionar si es que creen que no la ha habido. (art 411 a) PL)

Nuestras propuestas para Legislar

29

1. Regulación y sanción conflictos inorgánicos y fuera de ley.
2. Prácticas abusivas de Fueros Sindicales.
3. Ampliación de materias negociadas colectivamente.
4. Productividad Laboral y beneficios o condiciones de trabajo.
5. Remuneraciones variables y participación efectiva en utilidades.
6. Financiamiento de Salas Cunas – universalidad -.
7. Protección del Trabajador en tiempos de crisis.
8. Contrato Especial Estudiante Trabajador.
9. Contratos Especiales: Trabajador Agrícola, del Turismo, etc.
10. Trabajo a Distancia o desde el hogar.
11. Formación y Capacitación para el Trabajo.
12. Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. Modernización del régimen de Indemnización por años de servicio.

Nuestras propuestas para Legislar

30

- ✓ **Prácticas abusivas de Fueros Sindicales**
 - Terminar con el sindicato del día después: revisar procedimiento constitución sindicato y cumplimiento requisitos.
 - Restringir el fuero de los delegados de los sindicatos interempresa sin afiliados a quienes representar.

- ✓ **Ampliación de materias a negociar colectiva e individualmente**
 - **Jornada:** Abrir las posibilidades de pacto directo de jornada a tres alternativas, con un tratamiento complementario de las horas extraordinarias y los descansos: la jornada ordinaria actual semanal, una nueva jornada regular con base mensual y la jornada colectiva con base anual. Las dos primeras pueden ser pactadas tanto individual como colectivamente. La tercera sólo puede negociarse en forma colectiva. Se mantiene la posibilidad de solicitar del ente administrativo la autorización de una jornada excepcional cuando ninguna de las anteriores pueda dar cuenta de la realidad productiva de la empresa respectiva; esta solicitud requiere asimismo el acuerdo colectivo con los trabajadores; todo ello en conformidad a las reglas actuales impartidas por la Dirección del Trabajo. **(Propuesta UAI)**

Materias que pudieron abordarse....

31

Ampliación de materias susceptibles de negociar colectivamente, creemos que el Gobierno debiera también regular:

- Las condiciones de trabajo.
- Trabajo desde el hogar.
- Jornada: abrir las posibilidades de pacto directo de jornada a tres alternativas, con un tratamiento complementario de las horas extraordinarias y los descansos: la jornada ordinaria actual semanal, una nueva jornada regular con base mensual y la jornada colectiva con base anual. Las dos primeras pueden ser pactadas tanto individual como colectivamente. La tercera sólo puede negociarse en forma colectiva. Se mantiene la posibilidad de solicitar del ente administrativo la autorización de una jornada excepcional cuando ninguna de las anteriores pueda dar cuenta de la realidad productiva de la empresa respectiva; esta solicitud requiere asimismo el acuerdo colectivo con los trabajadores; todo ello en conformidad a las reglas actuales impartidas por la Dirección del Trabajo. **(Propuesta UAI).**

Nuestras propuestas para Legislar

32

✓ **Protección del Trabajador en tiempos de crisis**

i. Permiso de reducción de la jornada de trabajo

- Objeto del permiso: reducción de un 50% de la jornada laboral.
- Beneficiarios: trabajadores con contratos indefinidos que tengan al menos 6 cotizaciones en el seguro de cesantía.
- Prestaciones que se reciben. Quienes pacten la reducción de jornada laboral, recibirán un beneficio del seguro de cesantía. Primero, se utiliza el saldo de la cuenta individual, y luego el fondo de cesantía solidario.

ii. Flexibilidad en el acceso a las prestaciones por los cesantes

- Facilitar el acceso a FCS. Reducir de 12 a 8 las cotizaciones mensuales desde la incorporación al seguro o desde que devengó el último giro, en los últimos 24 meses.
- Facilitar el acceso a la Cuenta Individual de Cesantía. Disminuir de 12 a 8 las cotizaciones del requisito de acceso a los beneficios para los trabajadores con contratos a plazo indefinido. No se altera regla para los contratos a plazo fijo, o por obra, esto es, se mantiene exigencia de 6 cotizaciones.
- Para los casos anteriores, el promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador se calculará con aquellas que se hayan devengado en los últimos 8 meses anteriores al término de la relación laboral, y no en 12 meses como es la regla general.
- Programa especial de capacitación/reconversión laboral.

Nuestras propuestas para Legislar

33

✓ **Contrato especial del estudiante trabajador**

1. Jornada de trabajo de **máximo 30 horas semanales**, no pudiendo pactarse horas extraordinarias ni distribuirse en más de seis días seguidos.
2. Se permite **pactar distintas alternativas de distribución** en el contrato de trabajo.
3. Se puede **interrumpir la jornada diaria**, pero entre su inicio y término no podrán transcurrir más de 14 horas continuas (sumados los períodos trabajados y las interrupciones) y las horas trabajadas no podrán ser superior a 12. Todo lo anterior en un período de 24 horas.
4. Tienen un **descanso ininterrumpido** de a lo menos 10 horas dentro de un período de 24. Además, cada cinco horas de trabajo continuo, tendrá derecho a lo menos a media hora de descanso y colación (no será imputable a la jornada).
5. Los trabajadores estudiantes podrán **convenir con su empleador quedar exceptuados del descanso en días domingos y festivos** y no tienen los 2 domingos al mes si se desempeñan en el comercio.
6. Durante vacaciones, **su jornada de trabajo podrá extenderse hasta 45 horas semanales**, aplicándose igualmente las demás reglas de este contrato alternativo, salvo la prohibición de pactar horas extraordinarias.

Nuestras propuestas para Legislar

34

- ✓ **Contrato especial del estudiante trabajador: Beneficios**
 1. **No pierden la calidad de carga familiar** por estar trabajando.
 2. Las **remuneración no se considerará como renta** para el acceso a cualquier sistema de crédito fiscal, subsidio o beneficio que tenga por objeto financiar estudios en una institución de educación superior o gastos asociados a ellos.
 3. Si los jóvenes son causantes de asignación familiar o han sido aceptados por una institución de salud previsional como cargas médicas, **podrán optar por no cotizar para salud** y no tendrán derecho al pago de licencia médica, pero sí podrán presentar licencia para justificar su ausencia.
 4. No cotizarán para el seguro de cesantía.
 3. Los empleadores estarán obligados a declarar y pagar las cotizaciones para pensiones y las establecidas en la ley de accidentes del trabajo.
 4. Inicio temprano de cotización previsional.

Nuestras propuestas para Legislar

35

- ✓ Contrato especial del Trabajador Agrícola
- **Discontinuidad de la jornada diaria, en caso que ésta requiera distribución.**
- Permite la división de la jornada diaria de trabajo, adaptándola a la realidad de la actividad. Ej. Lechería.
- **Celebración de pactos colectivos.**
- Posibilidad que las partes puedan concordar acuerdos, plasmados en pactos colectivos que permitan el desarrollo de su actividad en armonía.
- Límites:
 - En ningún caso se podrá acordar sobrepasar la jornada ordinaria de trabajo;
 - En materia de descanso semanal también podrán suscribirse estos pactos, pero al menos dos días de descanso en el mes deberán ser domingos, y
 - Si bien se permite llegar a acuerdos sobre las horas extraordinarias, también se establece un límite mensual y semanal a dichas horas.
 - Sólo tendrán vigencia durante la faena o faenas para la cual sean pactados. Así, en caso de existir una negociación colectiva previa, una vez que el pacto pierda vigencia, volverá a regir el contrato individual y colectivo vigente, si los hubiese.

Nuestras propuestas para Legislar

36

- ✓ Contrato especial del Trabajador Agrícola
- **Registro de Trabajadores Agrícolas de Temporada y Pactos colectivos.** De esta forma, se aprovecharán las alternativas que la tecnología nos ofrece, reforma que pretende atraer más trabajadores a la formalidad de un contrato de trabajo y entregará a la Dirección del Trabajo una herramienta de fiscalización que facilite su labor.
- **Contrato indefinido.** Se establece que, en caso de existir dos o más contratos por faena determinada, que sumen diez o más meses, dentro de un periodo de doce meses, se presumirá que el trabajador ha sido contratado por un período indefinido.
- **Anualización de rentas.** Para efectos de beneficios o subsidios de origen estatal o municipal o de seguridad social, la remuneración percibida por los trabajadores agrícolas de temporada en los doce meses anteriores, será promediada.

Nuestras propuestas para Legislar

37

- ✓ Capacitación y Formación para el Trabajo.
- Formación Continua: Se incorpora el financiamiento de cursos conducentes a un título de nivel técnico superior a través de franquicia tributaria.
- Trabajo en conjunto con los Sectores Productivos: Consejos de Competencia Sectorial: Con el propósito de potenciar el trabajo basado en la demanda del mercado laboral que desarrollan los sectores productivos.
- El SENCE sólo financiará cursos (tanto por inversión directa o franquicia tributaria) que apunten a perfiles laborales que hayan sido desarrollados con participación de los CCS, un Consejo Consultivo de Capacitación de Políticas de Capacitación e Intermediación Laboral y/o aprobados por ChileValora como instancia tripartita.
- Fortalecimiento de los Organismos Técnico de Capacitación (OTEC): Debido a la gran variedad en la calidad de los OTEC. Se implantan criterios para medir su desempeño (empleabilidad, remuneración y otros).

Nuestras propuestas para Legislar

38

- ✓ Capacitación y Formación para el Trabajo.
- Sistema de evaluación de aprendizaje.
- Acceso al beneficio de franquicia tributaria, contra gasto en capacitación efectivamente realizado y liquidado ante el SENCE.
- Se otorga al Presidente la facultad de reducir el 1% de la Franquicia Tributaria.
- Se permite capacitar a trabajadores en régimen de subcontratación o servicios transitorios, que sean PYMES.
- Fiscalización y sanciones: Se faculta al SENCE para sancionar a cualquier persona que contravenga la presente ley, ampliando sus actuales facultades, las que sólo permiten sancionar a una empresa, un OTEC u OTIC.
- Se creará el Consejo Consultivo de Capacitación de Políticas de Capacitación e Intermediación Laboral.
- PYMES: se introduce una modificación en la Ley de Renta, ampliando el monto máximo de 1.440 UTM mensuales que se exige para acogerse al beneficio tributario, incrementándolo en la cantidad equivalente a los gastos en capacitación que la empresa haya incurrido, con un límite anual de 375 UTM.

Nuestras propuestas para Legislar

39

1. Contrato especial de Trabajo a Distancia.

□ Menciones especiales de este contrato

1. El lugar de la prestación de los servicios. Entendiéndose por tal, tanto el hogar como otro lugar elegido libremente por el trabajador o convenido por las partes, es decir, espacios que no han sido designados unilateralmente por el empleador.

2. La determinación de la propiedad de los equipos o herramientas a utilizar en los servicios, y las condiciones de restitución, en caso de ser de propiedad del empleador.

3. La determinación de los gastos, costos de operación, mantenimiento, reparación y distribución relacionados con esta modalidad de trabajo.

□ Jornada de trabajo

La propuesta considera que el contrato de trabajo a distancia debe desarrollarse sin sujeción a los límites de la jornada tradicional. Con todo, en caso de que el empleador exija determinados horarios de conexión, se asegura un descanso mínimo de 10 horas continuas.

Nuestras propuestas para Legislar

40

- ❑ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Proyecto de Reforma al Seguro de Cesantía
- ❑ Aumento del porcentaje de remuneración que puede recibir un trabajador en caso de caer en desempleo con cargo al Fondo de Cesantía Solidario; y aumento de los montos mínimos y máximos que pueden ser utilizados con cargo a este Fondo.
- ❑ Mayor protección a través de un incremento en la tasa de uso del seguro: desde 2 veces en 5 años a 10 pagos en 6 años.
 - Hace imponible para pensiones los beneficios del seguro de cesantía.
 - Disminución de 1 punto porcentual en tasa de cotización del empleador en la cuenta individual.
 - 7,9 millones de afiliados al Seguro de Cesantía contarán con mayor protección en caso de desempleo.

MUCHAS GRACIAS

BRUNO BARANDA FERRÁN

brunobaranda@origenesconsultores.cl

Luis Thayer Ojeda 0191, oficina 305

Teléfono: +569 2 23341760

Santiago - Chile

