



PDL ADAPTABILIDAD LABORAL

**(Modernización Laboral para la conciliación,
trabajo, familia e inclusión, Boletín N° 12618-13)**

Programa Diálogo Social y Tripartismo

FIEL - CHILE

CONTEXTO POLÍTICO

- **Economía respecto de la cual no se anuncian “Tiempos Mejores”** (Índice de Bienestar 53%, Datos del Banco Central primer trimestre 2019 1,6%, desempleo 6,9%, etc.).
- **Gobiernos Europeos y latinoamericanos neoliberales** que tratan de imponer reformas laborales de flexibilidad laboral o de disminución de la fuerza sindical.
- **Crisis de Empleabilidad:** 40% de quienes no les alcanza para vivir siente que el principal problema en el país es la falta de trabajo y los bajos salarios (Barómetro de Política, Mori, Mayo 2019)
- **Discusión Mundial sobre el futuro del trabajo y las nuevas formas de empleo** y de protección del empleo (OIT Comisión del Futuro del Trabajo).

VERDADES Y FALSEDADES DEL PROYECTO

UNA PRIMERA ACLARACIÓN: NADIE PUEDE ESTAR EN CONTRA DE AUMENTAR EL TIEMPO DE DESCANSO, ESPARCIMIENTO U OCIO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

OBJETIVO IMPLICITO EN EL PDL: La destrucción del actor sindical, al excluirlo de toda discusión sobre jornadas de trabajo, es decir, de la forma como empleador organiza el proceso productivo y de como ello impacta en l@s trabajadores/as (descanso, salario, salud, etc.).

DOS GRANDES FALSEDADES DEL PROYECTO DE LEY:

- A) LA CONCEPCIÓN DE “MODERNIDAD”:** Proyecto de ley cuya única pretensión es eliminar prácticamente todas las limitaciones a las normas sobre jornadas y descansos en el trabajo, cuestión que fue una de las principales banderas de lucha y reivindicación durante gran parte del siglo XX, de los trabajadores y trabajadoras chilenas. Recordar luchas por las 8 horas diarias de trabajo y descanso, descanso dominical o las modificaciones recientes a las jornadas en el Comercio realizadas por Ley N° 20.823.
- B) LA IGUALDAD DE “PARTES” EN LA RELACIÓN LABORAL:** Por un lado, al empleador, con todo su poder de contratar y despedir y por el otro, al solo e individual trabajador o trabajadora, quien en este ámbito no tiene más que su necesidad de trabajar.

¿HUBO DIÁLOGO SOCIAL?

- **El discurso:** Mensaje del PDL destaca que se escuchó las voces de los distintos sectores y actores sociales, dado el rol clave que tiene el diálogo social para el Gobierno.
- **La verdad:** No ha existido ningún tipo de diálogo social con los actores representativos del tripartismo. Hubo sólo diálogo y acuerdo con los sectores empresariales representativos.
- **La realidad:** Desprecio por la propia institucionalidad que el país se ha dado en materia: Consejo Superior Laboral (Ley N° 20.940).
- **Incumplimiento de obligaciones internacionales:** ¿Dónde queda el Convenio N° 144 de la OIT sobre la consulta tripartita ratificado por Chile?, ¿Aplicaron artículo 4° de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en torno a las modificaciones a la Ley de Inclusión Laboral?

¿SE PODRÁ CONCILIAR DE MEJOR FORMA LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR?

¿Cómo puede ser posible que un proyecto que elimina los límites de la jornada de trabajo y amplía los límites del trabajado diario logrará dicho objetivo?

¿No se estará abriendo peligrosamente la puerta al multiempleo, sin que se genere un debate previo sobre el nivel de los salarios en nuestro país y los impactos colectivos e individuales de tal decisión?

¿Se puede tener vida familiar si disposición del trabajador al empleador es permanente y absoluta?. Ejemplo: Contrato de formalización.

¿Se cumple la promesa de Piñera de generar empleos de calidad y mejores salarios? (Pág. 43 programa)?

¿EXISTE DIAGNÓSTICO REAL DETRÁS DEL PDL?

- **Premisa Falsa:** Chile mantiene una regulación laboral rígida en un contexto económico cambiante en el ámbito internacional.
- **Legislación Actual:** Artículo 10 N° 3, que permite contratos polifuncionales; artículo 12, que permite al empleador ejercer el derecho de *ius Variandi*, alterando el servicio, el lugar e incluso la distribución de jornadas; artículo 22.2° que excluye límites de jornadas en casos de trabajadores sin fiscalización superior inmediata o que laboren en casa o en otro lugar distinto a la empresa, agentes comisionistas, vendedores viajantes, cobradores; artículo 24, que permite ampliar la jornada de los trabajadores del comercio en épocas de mayores ventas; artículo 32, que permite pactos de horas extras cuya vigencia es de 3 meses; artículo 38, que permite al empleador distribuir jornadas que incluyen feriados y domingos y solicitar jornadas excepcionales; artículo 39, que permite en casos de servicios fuera de centros urbanos pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas; artículos 40 y siguientes, que permiten pactar jornadas parciales; artículos 183-A y siguientes que permiten la subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios; artículos 375, 376, 377 y 378, que permiten la posibilidad de celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo con sindicatos (jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días, trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella y, trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical); artículos 408 y 409, que permite acordar con federaciones y confederaciones pactos sobre condiciones especiales de trabajo y; artículo

411, que permite celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa.

¿CUÁLES SON LAS PROPUESTA “MODERNAS”?

- Mensualizar la jornada de trabajo (art. 22).
- Disminuir la distribución semanal de jornada ordinaria, extendiendo el trabajo diario (art. 28).
- Extender límite diario de trabajo a 12 horas (art. 22).
- Jornadas excepcionales de trabajo en cualquier caso, sin revisión y control de la Dirección del Trabajo (art. 29 bis).
- Bolsas mensuales o semanales de horas extras, permitiendo ampliar su uso diario (art. 31).
- Cambiar horas extras por días de vacaciones adicionales (art. 31).
- Disminuir colación para adelantar salida (art. 34, mantiene jornada).
- Modificar las reglas de los descansos dominicales en los trabajos continuos y en el comercio. Doce domingos semestrales en vez de dos domingos al mes. En meses de alta demanda podría no haber descansos en domingos (art. 38).

- Suspensión sin límite del contrato de trabajo (¿despido sin causa?)(art. 158 bis).
- Eliminar del concepto de jornada los tiempos de preparación para trabajar (art. 376 ter).

¿CUÁNTO DURARÍA LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO?

- Según el artículo 22, inciso primero que propone el proyecto, la jornada ordinaria de trabajo no debe exceder de 45 horas semanales o 180 mensuales. Es decir, propone dos tipos de jornadas ordinarias, una semanal y otra mensual.
- Sin embargo, si se considera que actualmente el Código del Trabajo en el artículo 40 bis reconoce la jornada parcial como aquella en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22, podríamos encontrarnos con una tercera nueva jornada mensual parcial de 120 horas.
- Cabe señalar que el artículo 40 bis C del Código del Trabajo establece que la jornada parcial puede estar afecta a alternativas de distribución de jornada, por lo que en teoría se está creando una nueva jornada



parcial mensual de 120 horas, con infinitas formas de distribución, con los riesgos que ello conlleva.

¿CÓMO SE DISTRIBUIRÍA LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO?

- o Artículo 28 que propone el proyecto: la distribución de la jornada ordinaria semanal de trabajo no puede ser en más de 4, ni en menos de 5 días. Es decir, se reduce a un día menos la distribución semanal de la jornada ordinaria, permitiendo ampliarla a 12 horas diarias.
- o Distribución de la jornada ordinaria mensual: no se podrá prestar servicios en más de seis días continuos. Es decir, dicha jornada podría distribuirse desde 1 a 6 días en ciclos que no necesariamente serían semanales, lo que importa infinitas posibilidades de distribución de jornada para el empleador. En el caso más extremo, un trabajador podría laborar 6 días continuos en 12 horas de trabajo diarias, llegando a 72 horas de trabajo.

- Referente a la distribución diaria de la jornada semanal o mensual, el nuevo inciso primero del artículo 22 que propone el proyecto señala que no se puede permanecer más de 12 horas en el lugar de trabajo. Es decir, permite distribuir dichas jornadas en 12 horas al día.

¿EN QUÉ CASOS Y CUÁNTO DURARÍA LA JORNADA EXTRAORDINARIA?

- Artículo 31 propuesto: Tratándose de la jornada semanal, hasta un máximo de 12 horas semanales. Tratándose de la jornada mensual, hasta un máximo de 48 horas mensuales. Señala además que en cualquier caso dicha jornada extraordinaria no puede exceder las 12 horas de trabajo en la empresa.
- Así las cosas, con la propuesta del Gobierno pudieran darse las siguientes situaciones:
 - a) Que, un trabajador con jornada semanal ordinaria distribuida en 4 días, termine trabajando de todas formas un quinto día con 12 horas de jornada extraordinaria. Es decir, trabajará más horas

al día en jornada ordinaria y además un quinto día adicional de 12 horas extraordinarias.

b) Que, un trabajador con jornada mensual, independiente de cual sea su distribución termine trabajando más de lo que actualmente trabaja con la jornada semanal, pues se podrán distribuir 180 horas mensuales más las 48 horas extraordinarias mensuales permitidas. Es decir, podría llegar a trabajar 228 horas al mes, en jornadas diarias de hasta 12 horas al día.

¿CUÁNDO SE PODRÍA TRABAJAR LOS DÍAS DOMINGOS Y FESTIVOS?

- Propuesta deroga los incisos del artículo 38 referente al otorgamiento de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos que incluyan trabajo en días domingos y feriados.
- Nuevo artículo 29 bis que establece que serán “las partes” por regla general (empleador y trabajador) quienes “acuerden” dichos sistemas. Por tanto, el artículo propuesto elimina la “autorización” de la DT para otorgar tal autorización y las condiciones que hoy establece el artículo 38: i) Que se

adopte con el acuerdo de los “trabajadores involucrados”. Cabe destacar que la norma habla de “trabajadores involucrados” y no de “partes”; ii) Que se trate de casos calificados por resolución fundada y; iii) que se realice una fiscalización previa las condiciones de higiene y seguridad de la empresa.

- Podrían llegar a “pactarse” (imponerse) acuerdos de sistemas excepcionales incluso con un trabajador, pues norma no limita dicha circunstancia. Se está creando un nuevo pacto individual sobre jornadas excepcionales, con todos los riesgos que ello pudiese significar.

LA PROPUESTA MÁS “MODERNA” DE TODAS!!!

TRABAJADOR@S: NO SON TRABAJADOR@S!!!

- **Gobierno:** La pregunta no es por qué el modelo económico neoliberal es incapaz de generar trabajo decente, sino que nos propone la destrucción de los componentes del trabajo decente, para que el modelo económico neoliberal siga vigente. Excluye de la normativa laboral los servicios prestados a través de las APPS.
- **Nuevo artículo 8 bis:** principio contrario al establecido en el actual artículo 8 del Código del Trabajo (presunción de laboralidad).
- ¿No existen componentes de subordinación dependencia entre las Apps y los trabajadores “usuarios”? ¿No seleccionan a la entrada? ¿No fijan vestuario y forma de trabajo (incluso con la marca de empresa)? ¿No fijan el precio del producto (tipos de

y

tarifa)? ¿No sancionan ante lo que consideran incumplimiento (no asignan pedidos)? ¿No tienen la facultad de desvincular (despedir) a los “usuarios” por vía de desconexión?. Hoy incluso pueden exigir silencio.

CONTRATO DE (DES) “FORMALIZACIÓN”:

LA PUERTA A LA DESPROTECCIÓN TOTAL.

- Contrato cero horas: Constituye la máxima forma de explotación.
- Sólo se paga lo que se trabaja.
- Se evita pago del descanso semanal y pago de semana corrida.
- Disponibilidad absoluta de la persona al empleador, aunque este no lo llame.



- Si no concurre o no acepta el llamado, tarde o temprano el empleador recurrirá a otro trabajador.
- ¿Cuándo procede?: En beneficio de empleador: eventos extraordinarios, no permanentes u ocasionales del empleador.



FIEL
FUNDACIÓN INSTITUTO
DE ESTUDIOS LABORALES

CUT *Chile*
Central Unitaria de Trabajadores

PDL ADAPTABILIDAD LABORAL

(Modernización Laboral para la conciliación,
trabajo, familia e inclusión, Boletín N° 12618-13)

Programa Diálogo Social y Tripartismo
FIEL - CHILE

15