

Algunas reformas laborales y previsionales de carácter mínimas, irrenunciables y urgentes

El Ciudadano · 12 de septiembre de 2014





I.- EL CONTEXTO ACTUAL:

“Actual” y continuo, sin cambios desde hace tiempo.

Quienes laboramos para los trabajadores tenemos el deber de ayudarlos, en especial a los más humildes, que están en el último peldaño de la escala política, social y económica del país.

Ellos y nosotros no hemos renunciado a la honestidad, a la buena fe y a los ideales.

Junto con los jóvenes estudiantes y o trabajadores, con los profesionales de la educación y con los no docentes debemos ayudar a que se instaure la educación gratuita y de calidad, en especial para los más pobres; si se avanza en esta dirección habrá menos delincuencia, y si se hace rehabilitación y prevención no serán necesarias penas más duras ni nuevas y grandes cárceles concesionadas o no.

Los niños bien tratados, amados, alimentados, con salud.

Los habitantes de villas, poblaciones y campamentos, a cualquier hora, necesitan llegar seguros a sus hogares.

Las mujeres y los hombres, cualquiera que sea su opción sexual, no deben ser maltratados, torturados y asesinados, por ser tales (Muchos nunca pudieron elegirla).

La salud debe ser un bien no mercantil y debe entregarse a todos con calidad y oportunidad. No es justo que las personas por llegar a “viejos”, probablemente enfermos, sean pinponeados de un lugar a otro, privado o público, sin darles las prestaciones médicas que generaron con sus cotizaciones.

La Capacitación Permanente de los trabajadores puede ser una eficaz herramienta constructora de “incorporación de valor y rentabilidad a la empresa” -como dicen los empresarios- y de mejoría de las remuneraciones, de sus condiciones de trabajo y de aliento a la estabilidad laboral de los dependientes.

La retribución del contrato de trabajo debe ser justa y permitir la vida digna.

Las pensiones deben reunir el carácter de suficiencia: no pueden ser el resultado individual y final de un negocio en el que los que gestionan deficientemente siempre ganan.

El modelo de economía no social ha generado egoísmo y corrupción.

Las personas no deben ser valoradas sólo por lo que tienen.

El planeta es la casa de todos y debe cesar su depredación.

En este país en el que hoy todo el mundo camina siempre con la espalda protegida por la pared, debemos buscar la justicia social y el bienestar de los trabajadores, de hombres y mujeres, de los niños, de jóvenes y viejos, de los estudiantes, de los pueblos originarios, de los pensionados y de sus familias para generar la paz social, porque, aunque no sepamos cuántos somos, ellos son la mayoría, quienquiera que sea el Presidente o la Presidenta.

No olvidar que después de las elecciones ellos seguirán siendo la (vieja) mayoría.

De cuajar estas reformas algo mejorará la redistribución del ingreso entre los chilenos y se dará un pasito a la justicia social.

II.- ALGUNAS REFORMAS LABORALES Y PREVISIONALES QUE SE PROPONEN PARA VUESTRA DISCUSIÓN:

A.- RESPECTO DEL “TÍTULO PRELIMINAR” DEL CÓDIGO DEL TRABAJO:

Eliminar toda posibilidad jurídica de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de dar y de hacer del empleador modificando la definición de empleador (MultiRUT).

B.- RESPECTO DEL TÍTULO I: “DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN LABORAL”:

1.- Labores adicionales mencionadas en el contrato individual de trabajo (Art. 10 N° 3):

HOY el Código permite que junto con escriturar en el contrato las labores específicas para las que se contrata se “señalen dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias”.

CRÍTICA: Infringe principios del derecho civil. Atenta en contra de la equidad. Favorece una mayor productividad del trabajador sin costos para el empleador. No expresa el correlativo lógico y justo que es ‘pagar’ las remuneraciones o beneficios adicionales que se hacen.

PROPUESTAS: 1.- Eliminarlas. 2.- Que se retribuyan económicamente.

2.- Horas Extraordinarias (Arts. 30 al 33):

HOY se permiten un máximo de dos horas al día en aquellas labores que no perjudiquen la salud del trabajador; deben pactarse por escrito solo para atender necesidades o situaciones temporales con una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse los pactos.

CRÍTICAS: 1.- Pueden superar el máximo de dos diarias. 2.- Se carece de fiscalización que determine si perjudican la salud. 3.- No se pactan por escrito. 4.- La ley, tan cuidadosa para regularlas, pierde seriedad cuando deja abierta la posibilidad de renovar los pactos.

PROPUESTA: 1.- Que se fiscalice efectivamente el cumplimiento de los requisitos, aunque en la realidad los trabajadores las ven como una panacea para aumentar sus ingresos. 2.- Elevar su valor mínimo legal.

3.- Ingreso Mínimo Mensual (Art.44 Inc. 3°):

HOY y siempre insuficiente.

CRÍTICAS: 1.- El nombre siempre le ha quedado grande. 2.- En los contratos de duración de 30 días o menos se entienden incluidos los valores de los feriados y de los demás derechos que deben pagarse en proporción a tiempo servido.

PROPUESTAS: 1.- Elevarlo sobre la base de parámetros serios y reales como expresión de una política de redistribución de ingresos. 2.- Deberán pagarse los valores del feriado proporcional y de los derechos devengados aunque sean de un plazo inferior a 30 días.

4.- Semana corrida (Art. 45):

Originariamente dio derecho al pago de los días domingos y festivos de los trabajadores que sólo percibían remuneraciones por los días del mes efectivamente laborados.

Hoy, también debe pagarse por el empleador a los trabajadores con sueldo mensual y remuneraciones variables.

CRÍTICA: 1.- En muchas empresas que regulan las relaciones laborales por las disposiciones de la Subcontratación del *Código del Trabajo* no se ha pagado desde el 21-7-2008. 2.- En otras se evita o rebaja extraordinariamente el valor de los ingresos variables para disminuir lo que se debe pagar mensualmente y el monto de las indemnizaciones de despido eventuales.

PROPUESTA: 1.- Debe pagarse realmente a todos los trabajadores que tiene remuneración mensual otras variables. 2.- La autoridad administrativa debe fiscalizar efectivamente el cumplimiento de la ley.

5.- Gratificación Legal (Arts. 46 al 52):

HOY el empleador tiene la opción de abonar o pagar a sus trabajadores el 25 % de lo devengado por remuneraciones mensuales en el respectivo ejercicio comercial con un tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales queda exento de la obligación de gratificar anualmente en proporción no inferior al 30 % de sus utilidades o excedentes.

CRÍTICA: La ley permite siempre elegir al empleador la opción de pagar el menor valor de gratificación a sus trabajadores.

PROPUESTAS: 1.- Garantizar a todos los trabajadores un monto mínimo de participación en las utilidades. 2.- Eliminar la opción de escoger el mecanismo de pago del empleador.

6.- Protección de las remuneraciones e indemnizaciones en el caso de quiebra (Art. 61):

CRÍTICA: La ley protege solo a las remuneraciones y a los feriados de los trabajadores sin topes; respecto de las indemnizaciones sólo hasta 3 Ingresos Mínimos Mensuales por cada año de servicios y fracción superior a seis meses con un límite de 10 años.

PROPUESTAS: 1.-Aumentar su protección respecto de las indemnizaciones más allá de los 30 ingresos mínimos mensuales. 2.- Eliminar el derecho a subrogarse en los derechos de los trabajadores de las empresas participantes en el régimen de subcontratación salvo que les paguen todo lo adeudado respecto de remuneraciones, ingresos, indemnizaciones, imposiciones y cotizaciones, con sus reajustes e intereses.

7.- Topes de la indemnización por años de servicios (Art. 163 Inc. 2º):

HOY se paga a los trabajadores contratados después del 14-8-1981 que son despedidos por la causal del Artículo 161 “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” una indemnización por el valor de 30 días de la última remuneración mensual de un valor máximo de 90 Unidades de Fomento devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses con un máximo de 330 días de indemnización.

CRÍTICA: 1.- Sólo los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981 mantienen una indemnización sin tope en cuanto a sus años de servicios. 2.- Los trabajadores que fueron contratados después del 14-8-1981 quedan limitados a una indemnización eventual de 11 años de servicios. 3.- Solo se paga si el despido es por la causal señalada o si en un juicio se declara por sentencia a firme. 4.- Al facilitar o incentivar la negociación colectiva se podrán suscribir acuerdos que la extiendan en cuanto a sus montos base de cálculo, aumentar los años de cobertura o eliminarlos y en cuanto a las causales de su procedencia y pago.

PROPUESTAS: 1.- Eliminar el tope de 11 años. 2.- Aumentar su base de cálculo. 3.- Asegurar su pago a todo evento en casos calificados.

8.- Comités Paritarios de Higiene y de Seguridad de los Trabajadores (Arts. 66 y sgtes. Ley 16744, Decreto Supremo N° 54 D.O. 11-3-69, Art. 243 Incisos 4° y 5° del Código del Trabajo):

HOY deben constituirse en todas las empresas, faenas, sucursales o agencias en las que existan más de 25 trabajadores; ellos mediante elección generan tres integrantes titulares y suplentes y uno de los titulares tiene fuero. Duran dos años y son reelegibles.

CRÍTICA: 1.- Funcionan en la mayoría de los casos sin tener capacitación para realizar las fiscalizaciones. 2.- En general carecen de fuerza y de autonomía para cuestionar a la empresa en el resultado final de sus investigaciones por lo que aceptan las conclusiones del empleador. 3.- A veces los representantes de los trabajadores son cooptados y hacen carrera en base a sus actitudes en el comité paritario prescindiendo de sus aptitudes.

PROPUESTAS: 1.- Capacitación e incentivo a su autonomía. 2.- Obligación de comunicar los resultados a la empresa y a un ente autónomo y no interesado en el resultado de la investigación el que determinará el resultado final. 3.- Dar participación activa y legal al sindicato en toda la investigación. 4.- Obligación de transparentar la investigación y las conclusiones. 5.- Creación de un ente especializado y superior, independiente de la empresa y a los trabajadores, que puede revisar y resolver respecto de la investigación.

C.- SOBRE “ORGANIZACIONES SINDICALES” (Libro III Arts. 212 y sgtes.) Y “NEGOCIACIÓN COLECTIVA” (Libro IV Arts. 303 y sgtes.):

1.- El sindicato debe ser el único ente negociador representante de los trabajadores; deberá existir al menos uno por cada empresa o establecimiento de empresa.

Debe legislarse en forma especial y cuidadosa de modo que no pueda soslayarse la negociación colectiva respecto de las empresas con más de un RUT.

2.- Tarifados Nacionales Mínimos por Rama de Actividad Económica y Negociación Colectiva Legal por sobre esas condiciones:

HOY no existe.

CRÍTICA: facilita la dispersión de condiciones de trabajo y de remuneraciones de un mismo sector de la producción alentando las malas condiciones para los dependientes.

PROPUESTAS: 1.- Al no existir un ente mínimo y obligatorio que represente a los dependientes se impide o dificulta la negociación colectiva. 2.- Los tarifados nacionales mínimos por ramas de actividades económicas fijará un piso básico e irrenunciable. 3.- Sobre éste se podrá revisar y mejorar en cada empresa del sector mediante su propia negociación colectiva.

3.- Suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos o convenios colectivos, incluyendo las estipulaciones sobre reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios pactados en dinero, por un plazo mínimo de dos años determinado por los trabajadores, de forma de mantener las originarias fechas de negociación (Art. 369 Incisos 2º y 3º).

4.- Restablecimiento del Derecho a Huelga y eliminación de la facultad del empleador de contratar a reemplazantes durante la Huelga Legal (Art. 381 del Código del Trabajo):

HOY si el empleador está amenazado con una huelga legal puede contratar al número de reemplazantes que quiera 'A partir del primer día de huelga' si su última oferta reúne requisitos fáciles de cumplir; paga 4 Unidades de Fomento por cada trabajador reemplazante; la suma que se paga se distribuye por partes iguales a los huelguistas.

CRÍTICA: 1.- Castra el poder esencial de los trabajadores de paralizar el desempeño de sus servicios al permitir su reemplazo durante la huelga legal. 2.- Desequilibra la negociación colectiva favoreciendo a la empresa. 3.- El empleador sólo paga a los huelguistas 4 UF por cada trabajador reemplazante sin considerar al número de trabajadores afectados por la huelga prescindiendo del número de días de huelga. 4.- Injustificadamente el Presidente y el Congreso acordaron favorecer permanentemente al empleador.

PROPUESTA: Eliminarla.

4.- Crear una norma expresa que regule los efectos de la huelga en cuanto a no pagar las remuneraciones, ingresos e imposiciones y cotizaciones del contrato de trabajo y la recuperación de labores respecto de los Trabajadores Docentes y No Docentes y de otros trabajadores en similares situaciones.

CRÍTICA: 1.- Hoy no existe. 2.- Los trabajadores que hacen efectiva la huelga están afectos a los descuentos de los días no laborados. 3.- Sin embargo deben recuperar las clases.

PROPUESTA: Regularla en forma expresa y equitativa.

5.- Derecho a Negociar Colectivamente de los funcionarios públicos y municipales:

HOY: No existe y los trabajadores que tiene la fuerza orgánica lo hacen “de hecho”.

CRÍTICA: No se ha cumplido con acuerdos internacionales; se negocia colectivamente de manera desregulada.

PROPUESTA: Se formalice la legitimación de este derecho.

D.- OTRAS PROPOSICIONES:

1.- Legitimación activa de los trabajadores para realizar la cobranza de sus imposiciones y cotizaciones:

HOY por disposiciones de la legislación y de la jurisprudencia de los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional los trabajadores no pueden demandar el pago de éstas aunque hubieran obtenido las sentencias de los Tribunales del Trabajo. Sólo lo pueden hacer las Instituciones respectivas.

CRÍTICA: la privación del derecho a defender los recursos que el trabajador genera y destina a su pensión es ilegal e inconstitucional.

PROPUESTA: eliminar esta castración legal.

2.- Gratuidad total en los trámites, diligencias y notificaciones de los Receptores cuando se trate de cobranzas en los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional efectuados por los trabajadores, sus organizaciones legales o por sus representantes, dando real cumplimiento al principio formativo del proceso de “gratuidad” establecido en el Inciso 1º del Art. 425 del Código del Trabajo.

CRÍTICA: 1.- Hoy deben financiarse por el trabajador. 2.- No hay dependientes asignados para estas diligencias, en especial Receptores.

3.- Pago de pensiones dignas:

HOY la mayoría son insuficientes.

CRÍTICA: 1.- Las AFP S.A. perciben comisiones a todo evento por su “trabajo” de administrar los fondos previsionales; así lo establece la ley intocable. 2.- Los trabajadores pueden incrementar o disminuir sus fondos pero los entes previsionales ‘siempre tienen utilidades’.

PROPUESTAS: 1.- Establecimiento de un sistema de pensiones más justo y solidario. 2.- La Comisión Presidencial creada recientemente no propondrá modificaciones de fondo ni alterará el sistema de las AFP vigentes. 3.- Por eso lo más probable, como máxima aspiración será la creación de una AFP del Estado que compita con las existentes “regulando el mercado”, que busque el pago de montos tibiamente superiores. 4.- Eliminar el mecanismo de comisiones a todo evento estableciendo un mecanismo que al inicio de un año se evalúe el desempeño en la administración de los fondos previsionales de cada AFP y se compare con la ganancia que obtuvo vía comisiones y otros ingresos, premiando la buena administración y castigando a la mala. 5.- Crear un servicio real, eficiente y gratuito de atención domiciliaria a ancianos desvalidos. 6.- Recrear un sistema de pensiones de carácter solidario que cumpla los objetivos de la seguridad social clásica.

4.- Agilización de los juicios en que se cobren derechos y beneficios de los trabajadores en los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional; eliminación de estos tribunales de las cobranzas de los entes previsionales y creación de Cortes del Trabajo:

HOY las cobranzas de derechos de los trabajadores son lentas y constantemente se ordenan “certificaciones” que no se hacen si no se solicitan. Las cobranzas de las entidades previsionales son muy numerosas. La Corte de Apelaciones de Santiago demora demasiado en resolver los recursos de nulidades.

CRÍTICA: 1.- En la cobranza de los valores que corresponden a los trabajadores los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en general son lentos y no aplican los Principios Formativos de las Causas del Trabajo de impulso Procesal de Oficio y de Celeridad. 2.- En las labores diarias, por su volumen, ocupan la mayoría del tiempo en las cobranzas de los entes previsionales, como AFP, Isapres, Cajas de Compensación, Mutuales, etc.

PROPUESTAS: 1.- Que los Tribunales de Cobranza Laboral sólo se aboquen a los juicios ejecutivos en que los trabajadores cobren sus derechos, beneficios e imposiciones. 2.- Creación de otros Tribunales de Cobranza Previsional que funcionen para las AFP, Isapres, AFC, CCAF y otros entes. 3.-Revisión del actual Procedimiento Ejecutivo buscando más celeridad. 4.-Creación de Cortes de Apelaciones del Trabajo.

Por **Héctor Manuel Flores Aspe**

[CODEHS Clotario Blest](#)

Fuente: [El Ciudadano](#)