

COLUMNAS

Pulso sindical N° 209: Estado actual de la legislación laboral

El Ciudadano · 26 de septiembre de 2013



Del 19 al 24 de septiembre de 2013

A 40 años del golpe militar y a 23 años de la instalación de gobiernos electos por votación popular, contamos aún con una legislación que mantiene vigentes muchos de los elementos instalados por la dictadura.

O sea, no se ha concretado siquiera lo ofrecido en el Primer Programa de Gobierno de la **Concertación de Partidos por la Democracia**.

A esto debe agregarse un elemento que no es menor, pues trata de nuestra percepción de todo lo anterior y la forma en que estamos involucrados en ello.

Ni el grueso de los dirigentes sindicales y con mayor razón los trabajadores, se han preocupado de alimentarse con su historia.

Desconocen las leyes que en su momento rigieron, las razones de fondo del porqué del golpe militar, los compromisos bajo los que se pidió el voto al pueblo para terminar con la dictadura y por último los pasos dados para recomponer la estructura mayor de organización sindical.

Aún hoy y pese a las evidentes inequidades, son varios los que insisten en hablar de “los grandes avances en la legislación laboral” logrados desde 1990.

Por eso, y por que el objetivo nuestro es mostrar las carencias y dejar en claro que éstas son producto del incumplimiento de un programa presentado a la población, además de una pérdida de memoria digna de ser tratado por los más reputados especialistas, hemos querido apuntar a las principales deficiencias de la actual legislación laboral.

En este ejercicio en ningún caso arribamos al total de las omisiones, que no es por lo demás nuestro objetivo principal, si no que nos dedicamos a enunciar carencias y limitantes, de las que nadie se hace cargo.

Corresponderá a los trabajadores y sus dirigentes sacar las conclusiones y definir los caminos futuros.

LAS CARENCIAS LEGALIZADAS

* Los trabajadores no cuentan con derecho a movilización ni a recibir alimentación cuando entran a prestar servicios a cualquier empresa.

* Pese a que la ley habla de una jornada de 45 horas semanales, distribuidas en 5 o 6 días existen excepciones que afectan a miles de trabajadores y que permiten jornadas de 10 y hasta 12 horas diarias.

No existe una jornada diaria de 8 horas de trabajo para todos.

* Aunque la ley dice que las remuneraciones deberán pagarse con una peridiocidad que no exceda de un mes, es común que se pague cada 35, 40 o más días.

Generalmente no se sanciona a los patrones que caen en estas ilegalidades, y mas común es que los trabajadores no reclamen por ellas, pues corren riesgo cierto de despido.

* El finiquito es el término de la relación laboral entre trabajador y empresa, sin embargo no existe norma alguna que indique que el empleador pague al momento del cese de labores las indemnizaciones que la ley establece.

En el mes de julio de 2013 se ha dictado una norma que pone un plazo de 10 días para este pago (antes no existía plazo alguno), pero la ley faculta a las partes acordar el pago de dicho finiquito en cuotas (hemos hablado suficientemente del peso de las partes en esta relación trabajador – patrón).

* Los mayores de 65 años y los menores de 18 pueden cumplir jornadas completas, desarrollando las mismas labores que cualquier trabajador y sin embargo no gozan del derecho a que se les pague siquiera el ingreso mínimo, menos los mismos emolumentos que reciben aquellos que están prestando servicios y tienen entre 18 y 65 años.

Esto es dejado en claro cada año, cuando se fija el monto del ingreso mínimo.

* Los trabajadores con contrato de tiempo parcial (máximo tiempo permitido de trabajo, 2/3 de la jornada, que son 30 horas) solo reciben el % correspondiente al ingreso mínimo según las horas que trabajen.

* El derecho a sala cuna sigue estando limitado a la existencia de un número mínimo de trabajadoras por empresa (20). Aunque se corrigió la norma que establecía que el mínimo de trabajadoras por empresa también regía para el derecho a amamantar al bebe, se establecieron 3 posibilidades de hacer uso del beneficio de amamantamiento, 2 de las cuales provocan que el bebe no reciba el alimento a sus horas.

El gobierno de derecha vigente en **Chile** el 2013, ha anunciado varias veces un cambio en esta norma pero aún no se concreta en un proyecto de ley.

También se dice que hoy existe un post natal de 6 meses pero en estricto rigor tal afirmación no es del todo correcta, ya que la mujer puede negociar la forma en que utiliza el resto de descanso maternal, pudiendo incluso traspasarlo a su cónyuge.

* Se aprobó una ley que obliga al empleador a tener pagadas las cotizaciones previsionales para validar el despido (artículo 162 inciso 5 del Código, conocida como Ley **Bustos**). Esto implica que los términos de contrato o despidos por los artículos 159 números 4, 5 y 6, 160 y 161 del *Código del Trabajo*, solo producirán efecto si las cotizaciones están pagadas hasta el último día del mes anterior al del despido.

Pero algo muy importante se omitió en esta ley, como en la mayoría de las que han dictado en esta etapa post-dictadura: No se incluyen los números 1, 2 y 3 del artículo 159 (mutuo acuerdo, renuncia voluntaria y muerte del trabajador respectivamente) por lo que se entiende que el término de contrato por alguna de esas causales no obliga al patrón a tener al día las imposiciones para formalizar el término del contrato.

* Al terminar con la obligación de que en el contrato se especificara la función a cumplir por el trabajador (artículo 10, número 3 del Código) se produjo la entrada en gloria y majestad de la polifuncionalidad, lo que sin lugar a duda posibilitó la disminución de puestos de trabajo en las empresas.

Es común que en muchos contratos un trabajador esté obligado a desempeñar 2, 3, y más labores durante una jornada de trabajo.

* Grandes ceremonias para explicar cómo se va mejorando el Seguro de Cesantía pero sigue vigente la facultad que la ley otorga a los patrones de descontar de la indemnización el aporte que hacen a este sistema, cuando utilizan como causal del término de contrato “necesidades de la empresa” (artículo 161 C. del T.).

Tal “facultad” provoca en el finiquito del trabajador una merma de más o menos el 20% de la indemnización a percibir.

Lo concreto, lo claro, es que en este caso es el trabajador quien se paga el seguro de cesantía.

Más se parece a un sistema de ahorro forzoso, pues aunque es el trabajador quien pone todo el dinero, el sistema, una ley, es la que le indica cómo puede retirar sus ahorros en caso de ser despedido.

Y no sólo tenemos el problema del descuento al finiquito. Hay uno que es aún más grave y se mantiene sin solución.

Los empleadores –igual como sucede con las cotizaciones previsionales– gozan de la facultad de “declaración y no pago” que no es otra cosa que expresar ante la Administradora que se reconoce la deuda pero que no se tiene plata para servirla.

O sea, si un trabajador se llegara a encontrar al momento del despido con que su empleador no pagó los aportes del Seguro de Cesantía, no podrá disponer de esos dineros en forma inmediata.

¿Avances en la legislación laboral? A otro perro con ese hueso.

¿La tarea?, luchar por cambiar la legislación.

CONTINUARÁ EN EL PROXIMO PULSO...

Por **Manuel Ahumada Lillo**

Presidente [C.G.T. Chile](#)

Fuente: [El Ciudadano](#)

