



ALERTA LABORAL

# ASPECTOS LABORALES DE LOS PROGRAMAS DE GOBIERNO DE SICHEL Y BORIC

## I Propuestas del programa de Sebastián Sichel

**1. Promover del empleo formal a través del Aporte Salarial Permanente** que consiste en un subsidio permanente y de pago automático para los trabajadores dependientes con una jornada ordinaria (es decir mayor a 30 horas).

### 2. Promover el empleo formal a través de medidas administrativas.

a) Fiscalización: dotar a la Inspección del Trabajo con las herramientas suficientes para realizar mayor fiscalización y reducir el empleo asalariado que se realiza de manera informal

b) Capacitar e informar sobre la legislación laboral: informar, capacitar y difundir respecto a las exigencias legales en materia laboral.

c) Mejorar mecanismos de información e intermediación laboral: ayudar a personas que buscan empleo a encontrar oportunidades laborales formales a través de mejorar los mecanismos de in - formación e intermediación y capacitar sobre herramientas para obtener un empleo formal.

### 3. Reducir las brechas de género laborales y mejorar la conciliación de la vida personal con la vida laboral.

a) Aprobar proyecto de ley de sala cuna que elimina el costo fijo a la contratación de mujeres.

b) Promover políticas de adaptabilidad que permitan acuerdos entre empleador y trabajador para hacer frente a contingencias de la vida personal del trabajador. Permisos compensables y horas extraordinarias compensadas con devolución de horas con recargo con el fin de hacer frente a contingencias personales y familiares. Se propone que exista la posibilidad de pactar una bolsa de horas entre empleador y trabajador, para que éste pueda ausentarse del trabajo y que posteriormente dichas horas de permiso sean compensadas al empleador.

c) Para facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar se propone que exista la posibilidad de que los trabajadores que lo deseen puedan pactar que la hora extraordinaria se pueda compensar en tiempo en vez de en dinero, con un recargo de 50%.

### 4. Un sistema de capacitación continua y reconversión.

### 5. Chile con mejor diálogo laboral

Es necesario reformar aspectos pendientes en materia de sindicalización y negociación colectiva que faciliten el llegar a acuerdos y eviten la judicialización laboral.

a) Regular la situación legal de grupos negociadores.

b) Promover la negociación colectiva respecto de las nuevas materias de negociación, fomentando las posibilidades generadas por la ampliación de materias de negociación colectiva hacia temas como acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa y los acuerdos para la capacitación y reconversión productiva, los cuales debieran ir ganando importancia en las prioridades sindicales en un contexto de automatización.



c) Permitir la adaptabilidad de la jornada laboral a través de la negociación colectiva. Permitir que los trabajadores mediante la herramienta de la negociación colectiva acuerden con sus empleadores adaptar las reglas legales sobre jornada de trabajo y descansos a la realidad de cada empresa, por ejemplo, permitir que: (1) el horario pueda ser distribuido en forma mensual, trimestral o semestral, (2) los sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos se puedan acordar sin la autorización de la Dirección del Trabajo, (3) los actos preparatorios o finales a la jornada laboral puedan ser regulados y compensados por pacto entre las partes, etc.

d) Otorgar derechos colectivos a los trabajadores independientes que laboran en plataformas virtuales. Los trabajadores de plataformas virtuales podrán ser dependientes o independientes, según sea el modo en que prestan sus servicios. Para el caso de los trabajadores independientes se propone que la ley les otorgue protección social, protección de sus derechos fundamentales en general y de sus datos personales en particular, y derecho a sindicación, negociación colectiva y huelga.

## II Gabriel Boric

### 1. Relaciones colectivas de trabajo: fortalecimiento sindical, de la negociación colectiva y del derecho a huelga.

- Establecer un nuevo modelo de relaciones colectivas de trabajo basado en la libertad sindical, que permita que el diálogo social.
- Promover el fortalecimiento de las organizaciones sindicales mediante la formación continua de sus dirigentes, el establecimiento de la titularidad sindical en la negociación colectiva y la eliminación de los grupos negociadores. Asimismo, se establecerían cuotas de género en las directivas sindicales y las comisiones negociadoras sindicales, de un mínimo de 40%.
- Ampliar la cobertura de la negociación colectiva mediante un sistema multinivel/ramal. Además, eliminaremos la prohibición de negociar colectivamente sobre materias que dicen relación con la administración de la empresa, y promoveremos la ratificación por parte de Chile, del Convenio N°154 de la OIT sobre fomento de la negociación colectiva.
- Robustecer el ejercicio del derecho fundamental a la huelga de los trabajadores y las trabajadoras, modificando las disposiciones legales vigentes que lo limitan. Así, respecto de los trabajadores contratados por obra o faena, estableceremos el derecho pleno a negociación colectiva con fuero y huelga, en la época de desarrollo de las tareas.
- Eliminar las normas que establecen los servicios mínimos para la generalidad de las empresas, y la facultad de la empresa principal de sustituir a la empresa contratista en caso de huelga.
- Prohibir la modificación unilateral de turnos y las “adecuaciones necesarias” que permiten que trabajadores y trabajadoras que no están en huelga realicen las funciones de los huelguistas. Por otra parte, los servicios esenciales donde el ejercicio de la huelga pudiese tener limitaciones, no serán determinados por el Poder Ejecutivo, sino por un órgano tripartito, integrado por las organizaciones sindicales y patronales más representativas y el Gobierno. Establecer una comisión que evaluará posibles modificaciones al actual procedimiento laboral y de cobranza laboral y previsional, a fin de mejorar los tiempos de tramitación de juicios y en especial, el procedimiento de cobranza laboral y previsional.
- Reconocer el derecho a la negociación colectiva de las y los trabajadores del sector público, considerando las particularidades de algunas categorías de trabajadores del Estado y reconocer el derecho a huelga para los trabajadores del Estado y de las municipalidades, asegurando el mantenimiento de los servicios esenciales según los criterios establecidos por la OIT.



## 2. Nuevas perspectivas para mejorar la calidad de trabajos, acabar con la precariedad y mejorar las condiciones de trabajo

Refundar el ordenamiento laboral chileno y promulgar un nuevo Código del Trabajo que apunte a un nuevo modelo de derechos laborales individuales, que cumpla con la definición de trabajo digno, entendido como un empleo formal, que asegure y sostenga una vida digna, y que en materia contractual consolide mayores niveles de estabilidad, como: reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales. Esto requiere definir y establecer una jornada límite para los trabajadores que ejerzan de forma telemática o a distancia, que protejan la vida y la salud mental. Por esto, debemos definir nuevamente el uso del artículo n°22, excluyéndose en el tipo de trabajo a distancia o telemático; reconocimiento de rango constitucional y con operatividad legal de todos los modos de trabajo, asociando a esto todos los derechos correspondientes. Lo que significa que cualquier estatuto laboral reconozca los derechos y deberes dignos de las y los trabajadores; restringir progresivamente el trabajo en régimen de subcontratación limitando la externalización respecto al giro principal de la empresa mandante; establecer medidas para acabar con la informalidad laboral y la vulnerabilidad, fortaleciendo la Dirección del Trabajo y dotándola de poder fiscalizador, así como brindando seguridad y estabilidad laboral a su personal, por medio de incentivos que formalicen las relaciones de trabajo; establecer un plan de capacitación que se centre en el fortalecimiento y especialización de la planta de la DT, como también de reconversión laboral y desarrollo de nuevas habilidades; limitar los despidos por la causal “necesidades de la empresa” y los despidos sin expresión de causa, sancionando su aplicación ilegal. Además, consagraremos la facultad de reserva de derechos en un finiquito. Debiendo limitarse el descuento del seguro de cesantía en el despido ilegal; acabar con el pedestal de desigualdad de los trabajadores públicos para acceder a derechos laborales básicos.

## 3. Democracia económica

Se propone avanzar hacia el establecimiento de modelos de organizaciones económicas democráticas, equitativas, funcionales a las comunidades y sustentables, como las cooperativas de trabajo, de consumo y todas aquellas organizaciones autogestionarias que componen la Economía Social y Solidaria. Para esto, proponemos, promover la asociatividad en los espacios de trabajo, y relevar la autogestión de trabajadores y trabajadoras, una nueva institucionalidad que fomente y fortalezca el cooperativismo a través de un Instituto de Fomento de Cooperativas de Trabajo y organizaciones, que reemplazará al actual Departamento de Asociatividad (DAES). A su vez, se establecerá por ley la paridad de género en tales directorios.

Se propone una revisión del sistema de gratificaciones que permita a las y los trabajadores recibir una mayor proporción de las utilidades generadas mediante su trabajo.

## 4. Crecimiento y fortalecimiento del trabajo en Chile

Promover un modelo educacional-laboral que responda de manera precisa a la necesidad tanto del empleador, como de las y los trabajadores, enfocándose en las nuevas necesidades de los mismos. Debemos rediseñar SENCE, a partir de la revisión de la relación económica que se establece entre las organizaciones y el Estado, considerando la capacitación como un deber intrínseco de los empleadores, a partir de evaluaciones periódicas del desempeño laboral, que permitan identificar las brechas educativas y del rol laboral.