

trabajo



Trabajo y Previsión Social

La Confederación de la Producción y del Comercio analiza periódicamente con sus asociados la evolución, efectos e impacto de la normativa laboral nacional e internacional, contribuyendo con propuestas concretas a la modernización de las relaciones de trabajo.

Para la CPC, la generación de más y mejores empleos es un tema prioritario sobre el cual es necesario avanzar proactivamente. Para ello, estima que resulta importante y necesario flexibilizar la legislación laboral, permitiendo que trabajadores y empleadores, dentro de los mínimos establecidos por la ley, acuerden libremente las condiciones de trabajo que más favorezcan a ambos.

Con esos objetivos, la Confederación, a través de su Comisión de Trabajo, Capacitación y Empleo, efectúa reuniones periódicas y encuentros con autoridades nacionales e internacionales, de modo de contribuir activamente a impulsar propuestas laborales pro-empleo de consenso.

En el período que abarca esta Memoria se han producido los siguientes hechos relevantes:

Ley N° 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base

La Ley N° 20.281, publicada en el Diario Oficial el pasado 21 de julio, concebida originalmente para igualar el sueldo base con el ingreso mínimo, extendió el beneficio de la semana corrida a los trabajadores que, cumpliendo jornada, estén sujetos a un sistema de remuneración mixto, esto es, que perciban remuneración fija y variable.



01.



02.



03.

01. El Presidente de la CUT, el Ministro del Trabajo y el Presidente de la CPC

02. Las directivas de la CUT y la CPC

03. Reunión del Comité Público-Privado de Seguridad, en la Moneda

No obstante las declaraciones realizadas por los representantes del Ejecutivo, tanto en las Comisiones como en las Salas de la Cámara de Diputados y del Senado, la referida modificación legal implicó un incremento de remuneraciones, lo que a juicio de la CPC, generará efectos muy adversos en la relación laboral y un fuerte incremento de costos para una gran cantidad de empresas del país.

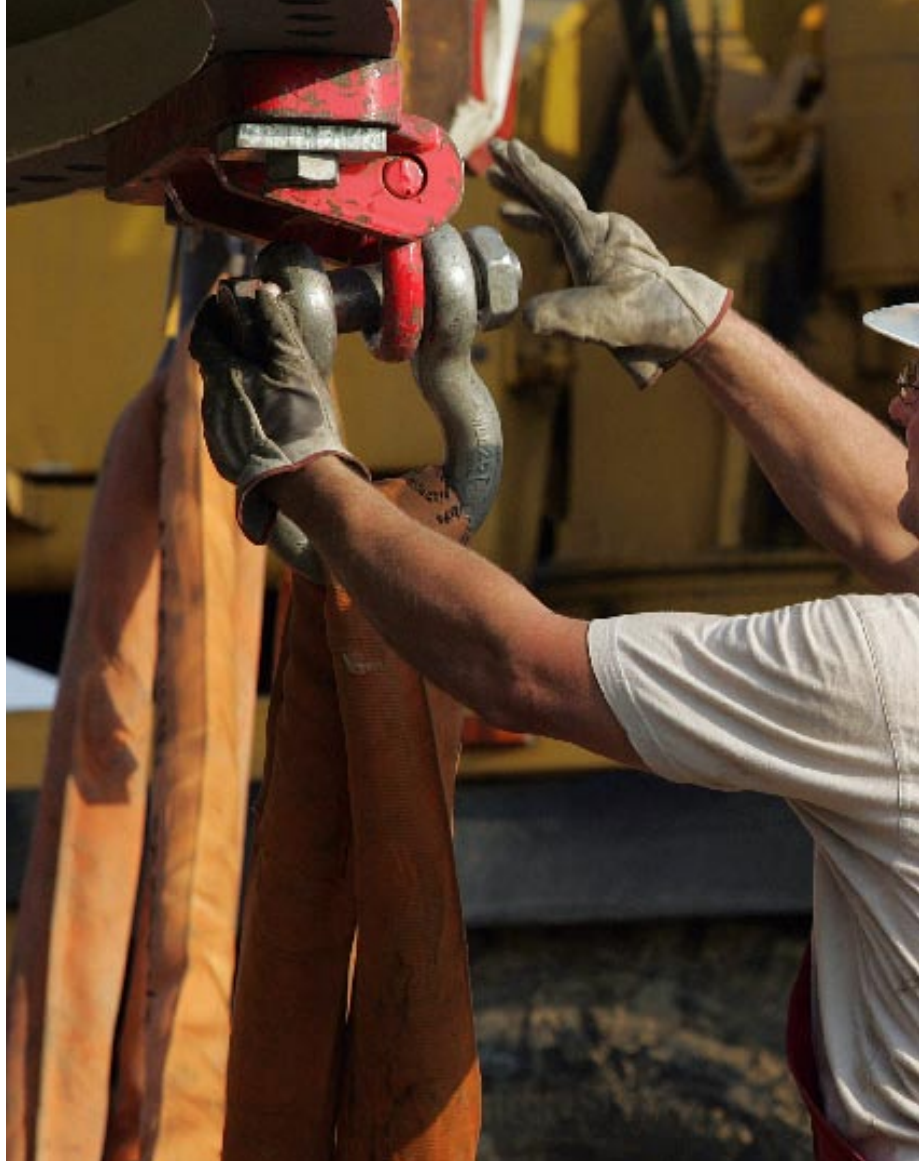
Para procurar revertir los efectos adversos de esta ley, la CPC emprendió diversas gestiones con las más altas autoridades de Gobierno y del Congreso Nacional, así como presidentes y altos dirigentes de partidos políticos. Igualmente, la CPC ha realizado numerosas declaraciones públicas en las que manifestó la preocupación del empresariado. En una declaración conjunta de la CPC con la CONAPYME, expresó que la ley representa un gran problema para un importante número de Pymes que han hecho de la remuneración mixta la base de su estructura de contratación.

Pese a que hasta el momento no se ha presentado ningún proyecto de ley que corrija la situación descrita, la CPC seguirá insistiendo ante la opinión pública y las autoridades del país, para la búsqueda de una solución de fondo al problema que hoy aqueja a gran parte del empresariado nacional.

Ley N° 20.267 de Certificación de Competencias Laborales

En junio de 2008, fue publicada en el Diario Oficial la ley que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y que perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Esta ley pretende institucionalizar un sistema de certificación de competencias laborales, partiendo de la experiencia exitosa que, desde los años sesenta, desarrolla el sector empresarial en este ámbito, basado en el reconocimiento formal, por parte de cada sector productivo, de las competencias adquiridas por sus trabajadores a lo largo de su trayectoria laboral, independientemente del modo en que hayan sido desarrolladas, en función de estándares sectoriales y bajo una metodología de validez común. En este sentido, la CPC estima positiva la nueva norma legal, como justo reconocimiento y valor agregado merecido para los trabajadores que hacen bien su trabajo y que tienen una comprobada competencia.



Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a las remuneraciones (Boletín N° 5434-13)

Con fecha 30 de octubre de 2007, ingresó a la Cámara de Diputados, un proyecto de ley del Ejecutivo que propone mejorar la protección a las remuneraciones de los trabajadores, en virtud de supuestas anomalías detectadas en el pago de comisiones y anticipos condicionados, en algunos sectores.

La iniciativa legal propone que una vez pagada cualquier clase de remuneración, no sea posible pactar eventuales devoluciones, reintegros o compensaciones por la ocurrencia de hechos posteriores a aquel que dio origen a la remuneración. No obstante, durante su tramitación legislativa el texto original ha sido en parte moderado, permitiéndose el pacto de premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia del cliente o su puntualidad en los pagos.

A su vez, la iniciativa legal pretende impedir la práctica según la cual los trabajadores serían obligados a suscribir pagarés o letras de cambio, entre otros instrumentos representativos de obligaciones, a fin de hacer efectivas las devoluciones de remuneraciones ya devengadas.

Finalmente, la iniciativa propone regular el momento de liquidación y pago de las comisiones, estableciendo como principio el pago conjunto con las demás remuneraciones del período en que se efectuaron las operaciones que les dieron origen, admitiendo que excepcionalmente se haga al mes siguiente por razones técnicas. Sobre este punto, la Comisión Laboral de la CPC ha advertido un grave problema, toda vez que no se establece quién calificará la existencia de razones técnicas para liquidar y pagar las comisiones de manera diferida.

Por último, los artículos transitorios, otorgan un plazo extremadamente breve para adecuarse a una normativa de esta naturaleza, toda vez que las estructuras de comisiones de muchos trabajadores, en especial, los que se desempeñan como vendedores de intangibles, son bastante complejas, y hay serias dificultades técnicas y operativas para hacer el ajuste.



Proyecto de ley que establece un nuevo concepto de empresa. (Boletín N° 4456-13); y Proyecto de ley que suprime el concepto de empresa, establecido en el artículo 3° del Código del Trabajo (Boletín N° 5312-13)

En septiembre de 2006 y 2007, ingresaron al Congreso Nacional dos proyectos de ley de iniciativa parlamentaria, destinados a modificar y suprimir respectivamente el concepto de empresa previsto en el Código del Trabajo.

Ambas iniciativas legales promueven indirectamente ampliar la negociación colectiva más allá de la empresa en la que efectivamente prestan servicios los trabajadores.

Al respecto, la CPC ha sido consecuente en todas sus declaraciones expresando que el Código del Trabajo es claro al señalar que la negociación colectiva debe realizarse al interior de la empresa, a menos que el empleador voluntariamente acceda a la negociación interempresa. A su vez, ha recordado que el Código del Trabajo contempla disposiciones claras y precisas que sancionan el uso de cualquier subterfugio que tenga por objetivo evadir el cumplimiento de la legislación laboral, por lo que no divisa razón para modificar o suprimir el concepto de empresa.

Finalmente, la CPC ha recordado lo peligrosa que puede resultar la idea de que la negociación colectiva se realice a nivel del holding, dado que, entre otras cosas, estarían negociando uniformemente empresas de distintos rubros y distintas realidades productivas.

Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones (Boletín N° 4356-13)

Con fecha 19 de julio de 2006, ingresó a la Cámara de Diputados del Congreso Nacional una moción que pretende modificar el Código del Trabajo resguardando el derecho a la igualdad de remuneraciones (Boletín 4356-13). Esta iniciativa legal se encuentra en segundo trámite legislativo en el Senado, instancia a la cual la CPC hizo llegar observaciones, subrayando el derecho que tienen los empleadores de administrar sus empresas, y haciendo ver la necesidad de que se reconozca que es perfectamente posible que existan diferencias de remuneración asociadas a distintos niveles de productividad de las personas, pese a tratarse de cargos similares.

Proyecto de ley que establece el descanso dominical obligatorio con las excepciones que indica (Boletín N° 4833-13)

Con fecha 11 de enero de 2007, ingresó al Senado un proyecto de ley originado en una moción parlamentaria, que propone establecer la obligatoriedad del descanso dominical, con las excepciones que indica.

Al respecto, la CPC hizo llegar a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado un documento con sus observaciones, las que -a grandes rasgos- apuntan a señalar que el descanso dominical ya está adecuadamente regulado en el Código del Trabajo, estimando inconveniente restringir aún más el ya limitado espacio que deja la ley para el trabajo dominical. Para la CPC, imponer por ley restricciones casi absolutas al trabajo los días domingos, atenta contra la productividad de las empresas y de sus trabajadores, que hoy -con turnos y distintos tipos de contratos- pueden repartir la carga de trabajo semanal, lo que en caso de disminuir los días de trabajo, sería mucho más complejo de realizar. Dicha imposición, además, afectaría situaciones establecidas y acordadas con trabajadores, en el propio interés de éstos.

Proyecto de ley que perfecciona el seguro obligatorio de cesantía e introduce cambios a otras normas legales (Boletín 6036-13)

El 19 de agosto de 2008, ingresó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley promovido por el Ejecutivo, destinado a modificar la ley que establece el seguro obligatorio de cesantía.

Principalmente, el proyecto de ley pretende: incorporar a los trabajadores contratados a plazo fijo por obra o servicio determinado, a los beneficios del fondo de cesantía solidario; establecer nuevos requisitos de acceso al fondo de cesantía solidario, iguales para trabajadores con contrato a plazo fijo para una obra, trabajo o servicio determinado y trabajadores con contrato indefinido; ampliar las causales de despido que permiten acceder al fondo de cesantía solidario; modificar los requisitos de acceso a la cuenta individual de cesantía para trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra o servicio determinado, estableciendo 8



01.



02.



03.

01. La Presidenta Bachelet recibe en audiencia al Presidente de la CPC y al Presidente de la CUT

02. Patricio Meller expone en la CPC sobre los resultados del Consejo Asesor Presidencial para el Trabajo y la Equidad

03. Alfredo Ovalle visita la sede de la CUT

04. La Ex Ministra de Planificación, Clarisa Hardy, presenta a la CPC los resultados de la Casen 2006



04.

cotizaciones continuas o discontinuas, manteniendo las 12 cotizaciones continuas o discontinuas para los trabajadores a plazo indefinido; establecer expresamente que para acceder al beneficio de la cuenta individual de cesantía, el trabajador deberá estar cesante al momento de efectuar la solicitud; y permitir que los Fondos de Cesantía se puedan invertir en instrumentos de renta fija y renta variable, diversificando así la exposición al riesgo y la posibilidad de obtener mejor rentabilidad positiva.

Lamentablemente, en la referida iniciativa legal se descartó abordar el tema de las indemnizaciones por años de servicios, como lo habían sugerido numerosos expertos del Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad.

Igualmente, y pese a que la iniciativa legal aborda el Sistema de Información Laboral y la Bolsa Nacional de Empleo, la CPC estima que esta era una muy buena oportunidad para articular un enfoque integral en materia laboral, que permitiera la fluida conexión entre la información del mercado de trabajo, la intermediación que facilita su acceso a los potenciales interesados, la capacitación para el trabajo ofrecida por los centros de formación y la certificación de competencias laborales.

Posición frente a paros ilegales y tomas violentas de algunas empresas

Durante el período 2007-2008, se produjo una incipiente conflictividad laboral artificial, producto de la toma de algunas empresas por parte de un grupo menor de trabajadores de algunas empresas y un grupo de agitadores infiltrados. Cuando se sucedieron estos lamentables acontecimientos ilegales, la CPC realizó gestiones frente a las más altas autoridades del país, solicitando el restablecimiento del orden público, la protección del derecho de propiedad de las empresas, y el reconocimiento del derecho de las empresas de poder negociar sin violencia con sus trabajadores.

En el período, surgieron emblemáticos fallos de los Tribunales de Justicia, que contribuyeron a reestablecer el orden y dejar en evidencia las malas prácticas de un grupo de agitadores, que siendo ajenos a las empresas o abusando de fueros sindicales generados a través de sindicatos de papel, procuraban obstaculizar la libre gestión de las empresas y el derecho al trabajo de la gran mayoría de los trabajadores.

Las conversaciones de la CPC con las centrales de trabajadores han tratado distintos temas, entre los que destacan: educación y capacitación, previsión y seguridad social, y empleo.

A su vez, en un marco tripartito, la CPC ha participado activamente de las comisiones instaladas por la Subsecretaría del Trabajo, para dar seguimiento a la Ley de Subcontratación y para analizar las políticas de empleo.

Finalmente, durante este período se reactivaron las reuniones periódicas de trabajo de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, que preside el Ministerio del Trabajo.

Ley que Perfecciona el Sistema Previsional

La empresa privada chilena, representada a través de la Confederación de la Producción y del Comercio, valora la reforma impulsada a la seguridad social desde 1978, concretada en 1981 con la puesta en marcha de la capitalización individual, y profundizada con el ahorro previsional voluntario y los multifondos, en los años 2000 y 2002.

Todos compartimos los beneficios que este sistema ha traído a nuestro país, pero es innegable que había elementos que debían ser perfeccionados, considerando, sin embargo, que muchas de las falencias que se le atribuyen al sistema previsional, no se deben a éste en particular, sino a condiciones manifestadas en otros mercados, como el laboral, y que repercuten en el sistema previsional.

Es por ello que -frente a la discusión generada en torno a la ley que perfecciona el Sistema Previsional- la CPC planteó que junto con mejorar el sistema, es necesario reformar de manera urgente el mercado laboral, modernizando la legislación y fomentando la creación de más y mejores empleos productivos que mejoren la competitividad del país.

La nueva ley N° 20.255 constituye un aporte a este sistema previsional y, desde ese punto de vista, representa una inmejorable oportunidad para abordar y corregir diversas materias.

Lo primero que es necesario destacar es el reconocimiento que se hace al sistema de capitalización individual y su buen funcionamiento para las personas adheridas a él, separando así la percepción pública de la realidad.

Pero junto a lo anterior, se aborda la deficiencia que todos reconocemos se presenta en el llamado primer pilar no contributivo. Por esta razón, es extremadamente positivo para todos los chilenos y, en especial para los de más escasos recursos, el fortalecimiento del pilar no contributivo y su mayor integración con el segundo pilar contributivo.

También representa una gran contribución incorporada en la ley, el incentivo que se entrega a ahorrar para la vejez a los jóvenes, las mujeres y los trabajadores independientes. Con esto, se entrega una mayor igualdad de oportunidad a estos grupos, estimulando una mayor participación laboral y formalización de las distintas formas de trabajo; materias sobre las cuales la CPC ha venido insistiendo desde hace tiempo.

Asimismo, las flexibilidades introducidas al APV y la nueva figura del APV Colectivo, son importantes avances en igualdad de oportunidades.

La simplificación que se introduce a los límites de inversión, destacando el aumento de la inversión permitida en el extranjero (que en parte ha sido adelantada), es, evidentemente, una excelente noticia. Esto redundará en mejores pensiones para todos y en una disminución del riesgo, por la mayor posibilidad de diversificación. Sin duda, esta modificación puede ser la que mayor impacto tenga en el monto final de las pensiones.

Además, existen otros aspectos positivos a destacar, como la reajustabilidad del monto máximo imponible (hoy en 60 UF), en función del índice de remuneraciones, lo cual representa, sin duda, un gran avance, debido a que este tope no había sufrido modificaciones, que se hicieran cargo de los aumentos que han experimentado, en 27 años, los salarios reales.

Como sector privado, estamos seguros de que la información para el afiliado es fundamental para la transparencia y mejor funcionamiento del sistema, por lo que el separar el pago de la prima del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia de la comisión que corresponde a los servicios que entregan las AFP, es un paso adelante en esta materia.

Del mismo modo, la creación del Comité de Usuarios, figura similar a la que hoy funciona con reconocido éxito en el Seguro de Cesantía y donde la CPC participa activamente, será un interesante aporte para una mayor información de los usuarios del sistema, así como un importante canal de comunicación entre quienes dan y quienes reciben el servicio.

En este mismo sentido, el fondo para la educación previsional, si se administra de manera adecuada, puede ser una importante contribución para difundir las bondades del sistema entre todos los chilenos, en cuanto a sus derechos y deberes. Además, ofrece una oportunidad para derribar mitos que persisten en el sistema de capitalización individual, que hacen que muchos trabajadores desconfíen de éste y sean renuentes a utilizarlo.

La Confederación de la Producción y del Comercio ha sido muy activa en fomentar el uso de las nuevas tecnologías existentes; por eso, el incentivo que se entrega al pago electrónico de cotizaciones previsionales, es un interesante paso en esta dirección.