

49-1-21

29 SEP 2013



CONTENIDOS DE PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ASPECTOS DE MAYOR RELEVANCIA:



A.- Vacaciones:

- 1.- En materia de feriado anual (vacaciones):
 - a) **Se garantiza más adecuadamente el derecho al feriado anual.**
Se hace obligatorio el uso de un período de vacaciones antes de que nazca el derecho a un tercer período. En la actualidad, al nacer el tercer período se pierde el derecho a un feriado anual.
 - b) **Se elimina la discriminación entre trabajadores que laboran 5 días a la semana y los que tienen jornada de 6 días semanales,** igualándose el número mínimo de días de vacaciones de estos últimos con el de los primeros, es decir 21 días en vez de 17 que tienen actualmente.
 - c) **Se amplía la norma sobre feriado anual progresivo.** Todo trabajador tendrá derecho a un día adicional de feriado (por sobre los 15 días hábiles) por cada tres años de labores, después de que haya trabajado 10 años con cualquier empleador.
Hoy el trabajador tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres años siempre y cuando haya trabajado 10 años para el mismo empleador. Por lo tanto, cada vez que cambia de trabajo debe acumular nuevamente ese período de servicios con el nuevo empleador para recibir dicho feriado progresivo.

B.- Permisos en relación a la familia:

- 2.- Se crean los siguientes permisos:
 - a) **Derecho a un permiso pagado de un día en caso de nacimiento o muerte de un hijo o del cónyuge.**
 - b) **Derecho al traspaso al padre del permiso y subsidio postnatal o lo que reste de él en caso de muerte de la madre durante el parto o el período de dicho permiso.**

- c) **Derecho al permiso y subsidio por enfermedad de un menor de un año ya sea para la madre o el padre a elección de la primera. Este derecho se amplía a los casos de tuición judicial.**
Hoy este derecho sólo existe para la madre.
- d) **Derecho a permiso y subsidio de 12 semanas para quienes tengan la tuición judicial de niños menores de 6 meses.**

C.- Protección de las remuneraciones y derechos laborales:

3.- **Se crea remuneración mínima para trabajadores de más de 65 años, cuyo monto asciende a \$39.587.**

4.- **Se corrigen discriminaciones en el pago del 7º día.** Para los trabajadores remunerados por día (sueldo base y/o remuneración variable diaria), el pago del séptimo día se calculará considerando el promedio de las remuneraciones diarias correspondientes al período de pago y no solamente en relación al sueldo base diario.

Asimismo, los atrasos que excedan de dos horas en la semana o de cuatro horas en el mes calendario no harán perder el derecho al pago del séptimo día, tal como ocurre en la actualidad.

5.- **Se cautela más claramente el monto de las gratificaciones, al prohibirse que se deduzca de las utilidades de la empresa las pérdidas de arrastre.**

6.- **Se amplía la responsabilidad subsidiaria que tienen los dueños de obras, empresas o faenas respecto de las obligaciones laborales de los contratistas en favor de los trabajadores de éstos.**

En la actualidad los dueños sólo responden respecto de los trabajadores de sus contratistas. El proyecto hace también subsidiariamente responsable a los dueños respecto de los trabajadores de los subcontratistas.

Además para evitar la prescripción de las acciones durante la tramitación del juicio contra el deudor principal, se permite notificar conjuntamente a todos los que puedan responder subsidiariamente, entendiéndose suspendidos respecto de ellos los plazos de prescripción.

- 7.- **Se facilita el ahorro del trabajador para la vivienda** , permitiéndose el descuento por planilla para el pago de dividendos o el ahorro, lo cual hoy no es posible.
- 8.- **Se asegura, en caso de quiebra o insolvencia de la empresa, una mejor redistribución entre los trabajadores de los créditos laborales por indemnizaciones.** Con el propósito de beneficiar a los trabajadores de bajos ingresos y de mayor antigüedad en la empresa, se estipulan las siguientes normas:
 - a) que las remuneraciones comprenderán también todas las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por concepto de feriado anual o descansos no otorgados; y
 - b) que el tope del privilegio para el cobro de dichos créditos, que hoy alcanza a 15 ingresos mínimos mensuales, sea de 3 ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio, con un máximo de 10 años.

D- Jornadas de trabajo:

- 9.- **Se eliminan categorías de trabajadores que pueden tener jornada semanal -establecida a priori- de más de 48 horas, como es el caso del personal de hotelés, restaurantes o clubes.**
Se permiten jornadas superiores a las 48 horas semanales sólo en los casos de labores intermitentes, discontinuas o que requieran la sola presencia del trabajador; o cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso y los trabajadores deban mantenerse a disposición del público.
- 10.- **Se establece el derecho de al menos un día de descanso dominical al mes** a los trabajadores del comercio y servicios que atienden directamente a público. Hoy dichos trabajadores no tienen garantizado por ley el derecho a descanso dominical.
- 11.- **Se perfecciona la jornada de trabajo y los descansos del personal que se desempeña a bordo de buses y camiones interurbanos y ferrocarriles.** Se establece derecho a descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas en cada 24. Debe existir un descanso mínimo de 2 horas, tras las 5 horas máximas de manejo, el que también se aplica a los choferes de camiones.

- 12.- **Se norma jornada de trabajo de choferes de locomoción colectiva urbana.** Los turnos de los choferes de locomoción colectiva urbana (para aquellos choferes que trabajan en turnos) no podrán durar más de 8 horas y se establece un descanso mínimo de 10 horas entre turno y turno, prohibiéndose conducir más de 4 horas continuas. Los descansos o esperas sin realizar labor al interior de cada turno constituyen jornada de trabajo.
- 13.- **Se crea derecho a descanso mínimo para trabajadores pesqueros.** Los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras tendrán derecho a un descanso mínimo de 10 horas, el cual deberá cumplirse total o parcialmente a bordo cuando no sea posible hacerlo en tierra.

Para los casos en que la navegación se prolongare por 15 o más días se establece un descanso mínimo a bordo de 8 horas continuas o 10 horas fraccionables en 2 períodos.

E.- Protección de los trabajadores y no discriminación:

- 14.- **Se deroga la norma que prohibía a la mujer, por su sola condición de tal, la realización de ciertos trabajos.**
- 15.- **Se prohíbe el desempeño de un trabajador, hombre o mujer, en faenas calificadas como pesadas o que puedan comprometer su salud o seguridad.**
- 16.- **Se prohíbe el trabajo nocturno de menores en el comercio entre las 22 y las 7 horas.**
- 17.- **Se posibilita la organización de pensionados y montepiados en Asociaciones de Pensionados conforme a normas para asociaciones gremiales.**

F- Contrato de Trabajo:

- 18.- **Se reduce de 15 (regla general) a 5 días el plazo para que el empleador haga constar por escrito el contrato del trabajador contratado por obra o faena o por plazo menor a 30 días.**

- 19.- **Se reconoce existencia de contrato por servicios realizados en el propio domicilio.**
Se permite probar que constituyen contrato de trabajo los servicios habituales prestados en el propio hogar. En la actualidad, esto no es posible porque la norma establece taxativamente que los servicios prestados en el hogar sin vigilancia ni dirección inmediata no dan origen a contrato de trabajo.

G.- Contratos especiales:

- 20.- **Se establecen normas que benefician a los trabajadores de casa particular:**
- a) **Se amplía y perfecciona el descanso diario.**
Para los trabajadores que vivan en la casa del empleador, se amplía de 10 a 12 horas el descanso diario, 9 de las cuales al menos deberán ser ininterrumpidas.
Para los que no vivan en casa del empleador se establece una jornada máxima de 12 horas en el lugar de trabajo, y un descanso de una hora dentro de la jornada.
 - b) **Se crea un salario mínimo mensual en dinero** equivalente al 75% del sueldo mínimo general.
 - c) **Se mejora descanso semanal**, estableciéndose que quienes vivan fuera de la casa del empleador no se registrarán en esta materia por la regla de un día de descanso semanal fraccionable en dos partes, sino por las normas generales.
Asimismo, todos los trabajadores de casa particular tendrán derecho a reincorporarse a sus labores al inicio del día inmediatamente siguiente a un período de descanso.
- 21.- **Se establecen normas que benefician a los trabajadores agrícolas de temporada:**
- a) **Obligación de escriturar el contrato dentro de los cinco primeros días.** Si éste dura más de 28 días deberá remitirse copia a la Inspección del Trabajo.
 - b) **Se establecen condiciones mínimas de trabajo obligatorias e irrenunciables para los trabajadores de temporada del sector agrícola y forestal referidas a alojamiento, alimentación, transporte, higiene y seguridad.**

Estas son, entre otras:

-proporcionar alojamiento en condiciones adecuadas e higiénicas acordes con las características de la zona, el clima y demás relacionadas con la faena, en caso de que el trabajador, atendida la distancia y los medios de transporte, no tenga acceso a ello.

-proporcionar condiciones higiénicas y adecuadas que permitan preparar y consumir alimentos a los trabajadores de temporada y proporcionárselos en el caso de que ellos no puedan adquirirlos, ya sea por dificultades de distancia o transporte.

-y cuando no existan medios de transporte público proporcionar los medios de movilización adecuados entre el lugar de la faena y el sitio de alojamiento, siempre que entre ambos puntos medie una distancia igual o superior a 3 kilómetros.

22.- **Respecto de trabajadores embarcados o gente de mar:**

Se mejora pago de sobretiempo y descanso semanal.

Para efectos remuneracionales (horas extra) y descanso semanal (descanso compensatorio por domingos y festivos) la jornada será de 48 horas semanales.

23.- **Respecto de los trabajadores portuarios:**

a) **Se establece la exigencia de realizar un curso básico de seguridad autorizado por el SENCE.**

b) **Se propicia una mayor estabilidad laboral para los trabajadores portuarios eventuales.**

Esto mediante la innovación en los convenios de provisión de puestos de trabajo (CPPT), obligando al empleador a ofrecer un mínimo de trabajo equivalente al valor de un ingreso mínimo mensual en cada trimestre calendario. Además, se amplía la franquicia tributaria del 1% para capacitación a los casos de CPPT.

H.- **Sanciones por infracciones a la legislación laboral:**

24.- **Se establece una sanción para el empleador que simule dolosamente la contratación de trabajadores a través de terceros o que utilice otros subterfugios para eludir sus obligaciones laborales legales o contractuales.**

25.- **Se mejora el sistema de multas por infracciones laborales aumentando sus montos y haciendo más efectivos sus cobros.**

Por ejemplo, se alarga el período de reincidencia de 6 meses a un año. Asimismo, se establece que el recurso de reconsideración ante el Director del Trabajo sólo podrá presentarse dentro de 30 días de notificada la multa, plazo que no existía en la legislación vigente.

I.- Justicia laboral:

26.- **Se establecen normas tendientes a dar un mayor acceso a los trabajadores a la justicia laboral y a hacer más eficaz el procedimiento de los juicios laborales.**

- a) Las notificaciones serán gratuitas para trabajadores que perciban menos de 5 ingresos mínimos mensuales.
- b) Se propone la concentración del procedimiento, estableciéndose un solo comparendo o audiencia para conciliación y prueba. En la actualidad, existen dos comparendos.
- c) En segunda instancia se reduce la prueba a la documental y sólo para el caso en que la parte justifique haber estado imposibilitada de presentarla en primera instancia.
- d) Se garantiza una mejor defensa en segunda instancia, concediéndose el derecho de alegar en los recursos que se planteen.
- e) Se agiliza la vista y fallo de las causas si no se han visto y fallado dentro de dos meses.
- f) Se establece procedimiento optativo más corto y menos costoso para juicios en que se discutan menos de 5 ingresos mínimos. Por ejemplo, concurrir sin patrocinio de abogado y realizarlo en única instancia.

Santiago, 11 de agosto de 1993.