

NUEVAS REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO

- El nuevo proyecto de reformas a la legislación laboral, que promete ser el último de carácter general, modifica diversos aspectos del contrato individual de trabajo y del procedimiento en los juicios laborales.
- Se proponen diversas obligaciones para quienes contraten trabajadores temporeros, a quienes deberán proporcionar adecuadas condiciones de alojamiento, alimentación y movilización.
- Se abre la posibilidad de incorporar a la normativa laboral a quienes trabajan en su propio domicilio o en el lugar que libremente elijan, los cuales podrán celebrar contratos de trabajo.
- Se aclaran diversas situaciones especiales en relación a la jornada ordinaria de trabajo y descanso mínimo entre turnos, especialmente para trabajadores de casa particular, marítimos y choferes.
- Se elimina el pago mensual a cuenta de gratificaciones y se amplían las preferencias para el pago de los créditos de origen laboral.
- Se reglamentan en forma más detallada los convenios de provisión de puestos de trabajo para trabajadores portuarios eventuales, en los que se deberá garantizar un mínimo de ingreso trimestral a cada trabajador.
- En los juicios laborales las notificaciones de cargo del trabajador serán gratuitas y se concentran en una sola audiencia los comparendos de conciliación y prueba.

1 Un nuevo proyecto de reformas laborales, destinado esta vez a modificar diversos aspectos relacionados con los contratos de trabajo, juicios laborales y otros, presentó el Ejecutivo al Congreso Nacional en mayo.

El proyecto contiene disposiciones relativas a distintos temas, dentro del ámbito del Código del Trabajo, los cuales resumiremos en este documento, a fin de permitir una mejor discusión de los mismos, tal como lo hicimos el año pasado en relación a los proyectos relativos a terminación del contrato de trabajo, sindicatos y negociación colectiva.

I. Normas Generales

2 La primera reforma se refiere a la definición de contrato colectivo contenida en el artículo 6º. De acuerdo a la actual definición, el contrato colectivo se celebra entre "un empleador" y un grupo de trabajadores. El proyecto reemplaza dicha expresión por "uno o más empleadores", de acuerdo a la modificación propuesta para las negociaciones colectivas.

3 En el artículo 8º, que señala algunos casos en que existe o no contrato de trabajo, se suprime el inciso tercero, que dejaba fuera del ámbito del contrato de trabajo a los servicios "prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata".

Se introduce la posibilidad de que estas personas celebren un contrato de trabajo con la empresa que requiere sus servicios, pero no se establece como obligación. Estos trabajadores no estarán sujetos a la reglamentación sobre jornada de trabajo, de acuerdo a la modificación que se propone al artículo 23.

4 Se mantiene la norma que establece que las modificaciones al contrato de trabajo deben ser acordadas por las partes, pero se señala que cuando se vaya a suscribir alguna modificación, debe comunicarse con una anticipación de 3 días hábiles al trabajador, el cual podrá exigir, al momento de firmar la modificación, la presencia del presidente del sindicato, delegado del personal o delegado sindical, de un inspector del trabajo o de otro ministro de fe de los señalados para el caso de los finiquitos.

Jornada de trabajo

5 Se proponen algunos cambios relativos a la jornada de los choferes:

- a) Choferes de transporte interurbano: se agrega a esta categoría a los choferes de vehículos de carga terrestre, cuya jornada de trabajo será de 192 horas mensuales, tal como actualmente ocurre con los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal a bordo de ferrocarriles. Dentro de este tiempo no se contarán los descansos ni las esperas, sin realizar labor, entre uno y otro viaje (art. 25).
- b) Respecto de los choferes de locomoción colectiva urbana, se agrega un artículo (25-B) señalando que si se conviene trabajar la jornada semanal en turnos, éstos serán de 8 horas máximo, con un descanso mínimo de 8 horas entre turnos. Se agrega que los choferes no podrán manejar más de 3 horas seguidas.

6 Acerca de los trabajadores exceptuados del máximo semanal, el artículo 26 actual excluye de la jornada máxima de 48 horas semanales a diversas categorías de trabajadores: a los que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia, y a casos análogos calificados por el Director del Trabajo; a aquellos que trabajen en empresas en que deban mantenerse a disposición del público, cuando el movimiento diario sea escaso y al personal de hoteles, restaurantes o clubes.

En la modificación se propone que en el caso del personal de hoteles, restaurantes o clubes también debe darse la circunstancia de que el movimiento sea escaso. Establece además que sólo en caso de duda, y a petición del interesado, resolverá el Director del Trabajo, y de su resolución podrá recurrirse al tribunal competente.

Se deroga la norma que señalaba que en todo caso las horas trabajadas en domingo y festivo se considerarán como extraordinarias, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal, pues no tiene contenido práctico (art. 29).

Se propone eliminar la facultad de pactar el trabajo en horas extraordinarias en el contrato de trabajo, aunque siempre deberán pactarse por escrito (art. 31).

Descanso semanal

7 Se aclara la norma del inciso 3^o del artículo 37, que señala que las empresas exceptuadas del descanso dominical deben dar días de descanso en compensación de los domingos y festivos, en el sentido de que el día de descanso comienza a las 21 horas del día anterior y termina a las 6 de la mañana del día siguiente, tal como se establece para el descanso dominical en el artículo 35.

Agrega además el proyecto que en el caso de los establecimientos comerciales que no cierran en domingo o festivo, al menos uno de los días de descanso del trabajador en el mes calendario deberá otorgarse en domingo. Esta norma no se aplica a quienes sean contratados exclusivamente para trabajar durante los fines de semana o previos a festivos, por un plazo de 30 días o menos, o tengan una jornada inferior a 20 horas semanales.

Remuneraciones

8 Se elimina la posibilidad de contratar a trabajadores mayores de 65 años por menos del ingreso mínimo mensual (inciso 4^o del artículo 43). Sin embargo, en las disposiciones transitorias de la ley se señala un ingreso mínimo especial para los trabajadores mayores de 65 años, que será de \$ 28.400.

9 Respecto del pago de la llamada "semana corrida" (art. 44), actualmente el trabajador que tiene un sueldo base diario y además un trato u otra remuneración variable, tiene derecho a que se le pague por los domingos y festivos sólo el sueldo base diario. En cambio el que tiene sólo remuneración variable recibe el promedio de dicha remuneración.

La modificación unifica el criterio, y todos los trabajadores remunerados exclusivamente por día tendrán "derecho a la remuneración en dinero por los domingos y festivos, de conformidad al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago".

Se amplían los casos en que no se pierde este derecho, que actualmente es sólo cuando la inasistencia se debe a un accidente del trabajo, a los casos de enfermedad común, permisos concedidos, ejercicio del derecho a huelga y, en general, "todos aquellos casos en que la ausencia del trabajador obedezca al ejercicio de un derecho".

10 En materia de gratificación, se propone reemplazar el artículo 50, aclarando que ésta debe pagarse una vez devengada, es decir, al término del ejercicio.

Pero el empleador que en vez de cancelar la gratificación de acuerdo a las utilidades opta por cancelar el 25% de las remuneraciones mensuales (artículo 49), puede cancelar la gratificación en forma anticipada, hasta en dos parcialidades. Sólo por contrato colectivo puede pactarse dicho pago hasta en cuatro parcialidades.

Lo anterior tiene por objeto eliminar la práctica actual de algunas empresas, no prevista en la ley, de abonar cada mes un 25% de la remuneración, a cuenta de gratificación, lo que en la práctica constituye una remuneración fija.

Este anticipo de gratificación no está afecto a restitución, aunque no haya utilidades líquidas.

11 El proyecto agrega un nuevo caso de descuento de remuneración por parte del empleador, cuando el trabajador lo pida, destinado a una cuenta de ahorro para la vivienda, el cual no podrá exceder del 30% de su remuneración total (art. 57).

12 Se agrega a los créditos laborales que gozan del privilegio de pago establecido en el artículo 2472 N° 5 del Código Civil, las compensaciones en dinero que deban hacerse al trabajador por feriado anual o descansos no otorgados.

Se cambia el límite fijo del privilegio establecido en el artículo 2472 N° 8 del mismo código, para las indemnizaciones laborales, de 15 ingresos mínimos mensuales, por el de 5 ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses (art. 60). Se modifica además el mencionado artículo 2472 N° 8, cambiando dicho límite.

13 En la ley de quiebras (N° 18.175) se establece el pago inmediato y preferente de los créditos por indemnizaciones de origen laboral, hasta un mes por año de servicio y fracción superior a seis meses. Las restantes indemnizaciones laborales se pagarán con el mérito de una sentencia judicial que lo ordene.

Feriado anual

14 Se establece, en un artículo adicional (65-A), un permiso de 3 días al trabajador en caso del nacimiento de un hijo, imputables al feriado anual. Si el trabajador no tiene derecho a feriado, o la empresa tiene feriados colectivos, el permiso será de cargo del empleador.

15 Respecto del feriado progresivo, de un día por cada 3 trabajados sobre los 10 años de servicio, se vuelve al sistema antiguo, de considerar todos los años de trabajo acumulados, con uno o varios empleadores, y no sólo con el mismo empleador, como en la actualidad (art. 66).

En un artículo transitorio se establece que los nuevos días de feriado progresivo, que resulten de sumar todos los años de trabajo anteriores, se agregarán a razón de un día por cada año calendario, a partir del presente año.

16 Sobre acumulación de feriados, se pueden juntar hasta 2 consecutivos, pero en ese caso debe otorgarse al menos el primero de éstos antes de completar un nuevo período.

Durante el feriado debe pagarse no sólo la remuneración base, sino todo otro beneficio cuyo pago corresponda efectuar durante el feriado y que no haya sido considerado en la remuneración (art. 70).

II. Normas sobre Contratos Especiales

Contrato de trabajadores transitorios o de temporada

17 Diversas disposiciones se refieren a los trabajadores de temporada. Una de ellas, reduce a 5 días el plazo que tiene el empleador para hacer constar por escrito el contrato de trabajo (art. 9º).

18 Se agregan obligaciones para el empleador que contrate trabajadores transitorios o de temporada en el sector agrícola, en actividades comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera (art. 91-A):

- Proporcionar condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, si éste no las tiene a una distancia adecuada;
- Proporcionar condiciones adecuadas e higiénicas para mantener, preparar y consumir sus alimentos. Si por la distancia o dificultades de transporte el trabajador no puede adquirir sus alimentos, el empleador deberá proporcionárselos.
- Si no se cuenta con medios de transporte público entre el lugar de faena y el de alojamiento del trabajador, el empleador deberá proporcionarlos.

El costo del cumplimiento de estas obligaciones es de cargo del empleador y no constituirá en ningún caso remuneración.

Trabajadores marítimos y portuarios

19 El proyecto modifica el nombre del párrafo 1º del Capítulo III del Libro I del Código del Trabajo, reemplazando el actual, "Del contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y de los Trabajadores Portuarios Eventuales", por "Del contrato de trabajo de los oficiales y tripulantes de la Marina Mercante Nacional".

Se elimina la duplicidad entre el contrato de embarque y el contrato de trabajo, suprimiendo el primero de éstos.

20 Se mantiene la jornada semanal de trabajo de 56 horas, distribuidas en 8 horas diarias, pero el exceso sobre 48 horas semanales se pagará siempre como horas extraordinarias. El tiempo entre turnos y los descansos no se incluirá en el cómputo de la jornada. Los domingos y festivos en que se hubiere trabajado a bordo de la nave serán compensados al término del viaje por días de descanso (art. 103).

Los trabajadores a bordo de naves pesqueras tendrán derecho a un descanso mínimo de 8 horas diarias, que podrá cumplirse en tierra o a bordo de la nave, debiendo ésta contar con las acomodaciones necesarias para ello (art. 23-A).

21 En el caso de un trabajador enfermo, que deba ser desembarcado de la nave, se suprime la norma que señalaba que retornado el trabajador al puerto de origen, se entiende caducado de hecho el contrato, sin derecho a indemnización.

22 Se conserva la definición de trabajador portuario, agregándose que las funciones o faenas de dicha categoría de trabajadores podrán ser efectuadas por trabajadores portuarios permanentes, por trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores eventuales.

Se considera trabajadores eventuales a quienes tienen un contrato no superior a 20 días. El contrato de trabajadores portuarios eventuales puede celebrarse en cumplimiento de un convenio sobre provisión de puestos de trabajo suscrito entre uno o más empleadores y uno o más trabajadores portuarios, o con sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.

23 El convenio de provisión de puestos de trabajo debe contener la garantía de que se ofrecerá un número de accesos a puestos de trabajo suficientes para asegurar, a cada trabajador, el equivalente al valor de un ingreso mínimo mensual en cada trimestre calendario (art. 138).

Si el convenio fuese suscrito por dos o más empleadores, serán solidariamente responsables de su cumplimiento. Los convenios tendrán una duración de uno o más períodos de tres meses, o podrán ser indefinidos, contemplando un mecanismo de término anticipado.

Los empleadores que deseen capacitar a los trabajadores afectos a los convenios de provisión de puestos de trabajo podrán hacer uso de las franquicias tributarias que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Trabajadores de casa particular

24 La actual legislación establece que estos trabajadores no están sujetos a horario, debiendo tener un descanso absoluto mínimo de 10 horas diarias.

El proyecto hace una distinción y establece que en el caso de los trabajadores que no vivan en la casa del empleador tendrán una jornada máxima de 12 horas diarias, con una hora de descanso incluida. Si viven en la casa, no están sujetos a horario, pero tendrán un descanso mínimo de 12 horas diarias, con un mínimo continuado de 9 horas. El saldo puede fraccionarse e incluye las horas de comida del trabajador (art. 145).

El ingreso mínimo de los trabajadores de casa particular no será inferior a dos terceras partes del ingreso mínimo mensual, si vive en casa del empleador, y tres cuartos de éste si vive fuera de ella.

III. Protección a los Trabajadores

25 El proyecto especifica las obligaciones del empleador respecto de proteger la vida y salud de los trabajadores, señalando que debe mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Debe además prestar los elementos necesarios para atención en caso de accidente o la posibilidad de acceder a una oportuna y adecuada atención (art. 171).

Trabajo de la mujer

26 Se deroga el artículo 15, que establece que las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo, y enumera las excepciones a dicha regla.

Se reemplaza por una disposición general que señala que "no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad" (art. 173-A).

27 En relación al descanso de maternidad, en caso de que la madre fallezca en el parto o a consecuencia de éste, el resto del descanso se le concederá al padre (art. 181).

Algo similar sucede respecto de la licencia médica para la madre de un hijo enfermo, menor de un año, la cual puede optar por ceder este permiso al padre, quien gozará del subsidio respectivo. También corresponderá al padre, cuando la madre haya fallecido o él tenga la tuición del menor por sentencia judicial (art. 185).

28 Se otorga permiso y subsidio por doce semanas a aquella mujer trabajadora que tenga a su cuidado a un menor de hasta seis meses y esté tramitando el juicio para su adopción plena.

IV. Prácticas Desleales

29 El proyecto introduce un nuevo título IV al libro II, denominado "De las prácticas desleales y su sanción"

El artículo, 196-A, contiene una sanción para las prácticas desleales del empleador. Se entiende por prácticas desleales aquellas acciones que impidan o entorpezcan indebidamente el ejercicio de los derechos de los trabajadores que emanan de la ley o la convención así como el debido cumplimiento de los contratos de trabajo.

Se detallan como ejemplos de estas prácticas el presionar al trabajador para obtener su renuncia, la modificación del contrato o para que no ejerza un derecho que le corresponde; también el simular la contratación a través de terceros para eludir el cumplimiento de

obligaciones legales o convencionales o para impedir el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

El artículo 196-B sanciona estas prácticas con multa de media unidad tributaria mensual a una unidad tributaria anual. La aplicación de estas multas está a cargo del Juzgado del Trabajo.

V. Juicios Laborales

30 Se introducen varias modificaciones en la tramitación del juicio laboral, algunas de redacción o de mero trámite, modificando además la numeración de la mayoría de los artículos.

Entre las modificaciones más importantes que se proponen están las siguientes:

- Se suprimen las notificaciones "por el estado diario", reemplazándolas por el envío de carta certificada.
- Las notificaciones serán gratuitas para los trabajadores, cuando sean demandantes, siempre que no estén percibiendo una remuneración mensual superior a 5 ingresos mínimos mensuales. Tampoco la interposición de recurso de queja por parte del trabajador requerirá efectuar consignación previa (modifica art. 549 del Código Orgánico de Tribunales).
- Se establece una sola audiencia de conciliación y prueba. Hasta ahora, debía efectuarse una audiencia de conciliación, y si en ella no se llegaba a acuerdo, se decretaba para fecha posterior una audiencia de prueba. En el proyecto, debe efectuarse la conciliación, la fijación de los puntos de prueba y la rendición de prueba en una sola audiencia.
- Tanto la citación a confesión como la petición de citar a testigos deben realizarse con anterioridad a esta audiencia única.
- No será causal de inhabilidad de un testigo el que tenga juicio o haya tenido juicio de la misma naturaleza con la parte contraria de quien lo presenta. Además, el tribunal podrá otorgar valor a las declaraciones de testigos inhabilitados.

- En segunda instancia, sólo podrá admitirse prueba con documentos, y si existe un atraso superior a dos meses en la vista de estas causas, el Presidente de la Corte respectiva deberá destinar una sala para que vea exclusivamente asuntos laborales, hasta que se ponga al día.

VI. Asuntos Varios

31 Se establece la posibilidad de organización de Asociaciones de Pensionados, que se regularán por la ley de Asociaciones Gremiales. Su objetivo será representar los intereses de sus asociados, constituir mutualidades, fondos u otros servicios, y otros que no sean contrarios a la ley.

32 Se interpreta que todas las menciones efectuadas en leyes vigentes y los beneficios pactados en contratos individuales o colectivos de trabajo, que correspondan a la antigua causal de terminación del contrato de trabajo contenida en el artículo 155 letra F del Código, que fue derogado por la ley N° 19.010, se entenderán referidas a la causal establecida en el inciso primero del artículo 3° de la ley señalada.

33 Se faculta al Presidente de la República para que dentro del plazo de un año refunda las actuales leyes laborales en un nuevo Código del Trabajo.

Vigencia de la nueva ley:

34 El proyecto establece que una vez convertido en ley regirá desde el primer día del mes siguiente a su publicación, con las siguientes excepciones:

- a) La duración del día de descanso que reemplaza al descanso dominical comenzará a regir 90 días después de esa fecha.
- b) La nueva norma sobre "semana corrida" y sobre pago de horas extras a la gente de mar empezará a regir el 1 de enero de 1992, o cuando termine el actual contrato colectivo vigente, si termina después de esa fecha.
- c) Las nuevas normas sobre pago de gratificaciones regirán desde el 1 de enero de 1992.

- d) Los nuevos días de feriado progresivo que resulten de sumar todos los años de trabajo anteriores se agregarán a razón de un día por cada año calendario, a partir del presente año.
- e) Las nuevas garantías para los trabajadores sujetos a convenio de provisión de puestos de trabajo regirán para aquellos convenios que se celebren desde el 1 de enero de 1992.
- f) El monto mínimo de sueldo para trabajador de casa particular comenzará a regir desde la primera ley de reajuste del ingreso mínimo que se dicte desde el 1 de enero de 1992.
- g) Las modificaciones referidas a las preferencias de pago no afectarán a los juicios pendientes ni a las quiebras ya declaradas a la fecha de publicación de la ley.

Miguel González Pino*

* Abogado y periodista. Investigador del Centro de Estudios Públicos.