

Reformas en tiempos de crisis

Análisis crítico de la Agenda Laboral del Gobierno

Documentos de Trabajo del Área de Formación



Valentina Doniez - Recaredo Gálvez



Reformas en tiempos de crisis: Análisis crítico de la agenda laboral del gobierno ¹

Documento de Trabajo 2020

Valentina Doniez Sciolla (i) Recaredo Gálvez Carrasco (ii)

Junio de 2020

¹Documento de trabajo Fundación SOL.

i) *Investigadora Fundación SOL*, correo electrónico: valentina.doniez@fundacionsol.cl

ii) *Investigador Fundación SOL*, correo electrónico: recaredo.galvez@fundacionsol.cl

Fundación SOL / Miraflores 113, oficina 48, Santiago de Chile / Teléfono: (+562)6328141
www.fundacionsol.cl

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-No Comercial-Compartir Igual
4.0 Internacional



*Versión actualizada 19 de junio de 2020

Índice

1. Introducción	5
2. Fundamentos y antecedentes del proyecto de modernización laboral	6
2.1. Contenidos de la reforma	10
3. Diagnóstico de la situación del Trabajo en Chile	18
3.1. Situación del empleo	18
3.2. Situación de la sindicalización	23
4. Otros proyectos de ley contingentes	28
5. Comentarios a la reforma	34
5.1. El modelo de trabajo en disputa	36
6. Bibliografía	38
7. Cuadros de Anexo	39

Índice de cuadros

1. Espacios de flexibilidad presentes en la actual normativa laboral	9
2. Proyecto de Modernización Laboral - Inclusión	11
3. Proyecto de Modernización Laboral - Nuevos Contratos	12
4. Proyecto de Modernización Laboral- Flexibilidad	14
5. Distribución semanal de horas - ejemplo 1	16
6. Distribución semanal de horas - ejemplo 2	16
7. Cantidad de sindicatos según tipo	23
8. Número de socios y socias por tipo de sindicato activo	24
9. Sindicatos Activos por tramo de socios	24
10. Sindicatos Activos por tramo de socios (excluyendo independientes)	26
11. Número de Sindicatos, por región y tipo (Total S/I = Total sin Independientes)	27
12. Socios y socias por región y tipo de sindicato, (Total S/I = Total sin Independientes)	28
13. Proyectos de ley tramitándose en el actual periodo presidencial	39
14. Proyectos de ley tramitándose en el actual periodo presidencial	40

1. Introducción

Desde el inicio de su mandato, el Gobierno de Sebastián Piñera proyectó la necesidad de abordar una agenda laboral “modernizadora”, la cual incluía distintos proyectos de ley que aspiraban a hacerse cargo de crear empleos, mejorar la inserción laboral de ciertos grupos y resolver otras problemáticas del mundo del trabajo. Incluso se habló de generar cambios a la última reforma laboral de 2016, respecto de puntos que habrían quedado sin precisar, como los grupos negociadores.

En el presente estudio se realiza un análisis de los proyectos de ley para modificar las relaciones laborales y condiciones de trabajo, abordando los fundamentos y antecedentes del llamado proyecto de modernización laboral. También serán revisados otros proyectos de ley considerando su relación con la actual normativa. Se evalúa además el contexto de pandemia y los efectos que podrían tener las reformas considerando la situación actual del mundo del trabajo.

En esta investigación también se aborda un análisis a la situación de los sindicatos activos en Chile, esto con la finalidad de incorporar una mirada sobre un actor de total relevancia en el contexto de las relaciones laborales y la defensa de los derechos de trabajadores y trabajadoras. En este análisis los resultados dan cuenta de una situación de *pulverización sindical*.²

En pleno contexto de cuarentena y crisis sanitaria global, se considera relevante el análisis de estas normativas para lograr contemplarlas como componentes de un mismo proceso que busca debilitar al máximo la acción colectiva de trabajadores y trabajadoras, impulsando estrategias orientadas a individualizar la relación laboral.

En el segundo capítulo del estudio se analizarán los fundamentos, antecedentes y contenidos del proyecto de modernización laboral, considerando a los actores que participaron en los debates. Luego, se llevará a cabo un diagnóstico de la situación del trabajo en Chile, abordando dimensiones como la situación del empleo y la sindicalización. En el cuarto capítulo se expondrán contenidos de otros proyectos de ley que conforman la “Agenda Laboral” del gobierno. Finalmente, en el capítulo cinco, se desarrollarán comentarios respecto del análisis expuesto. Se incluye además algunos cuadros de síntesis, en los anexos, al final del informe.

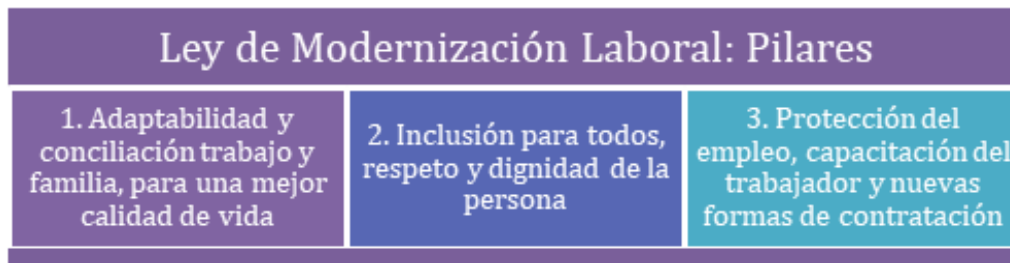
²Para mayor información sobre este punto revisar el estudio “Sindicatos Pulverizados” Fundación SOL, 2016.

2. Fundamentos y antecedentes del proyecto de modernización laboral

A mediados de 2018, el gobierno de Sebastián Piñera crea dos instancias que fueron denominadas Mesa Técnica, con la participación de 12 profesionales de tendencias de centro y derecha³, y Mesa Sindical, con participación de dirigentes de la CAT, UNT y CTCH⁴, las cuales debatieron sobre 5 ejes impulsados por el gobierno: Adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, Normas para nuevas formas de empleo, Nuevas competencias y mejor formación, Nuevas formas de fiscalización y Relaciones colectivas más justas. Estas comisiones entregaron sus informes a inicios del año 2019.

Posteriormente, el 3 de mayo de 2019 el gobierno ingresa el Proyecto de Ley de Modernización Laboral para la Conciliación, Trabajo, Familia e Inclusión, que se presenta como un abordaje integral de cambios a la legislación laboral, especialmente al actual Código del Trabajo. Su objetivo manifiesto es lograr que los “trabajos sean dignos, seguros, estables e inclusivos, y que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. En ese sentido nos asiste la profunda convicción que relaciones laborales más justas son fundamentales para el crecimiento y bienestar individual” . Los contenidos se ordenan en tres pilares:

Figura 1: Pilares de la ley de modernización laboral



Fuente:Elaboración propia.

En los fundamentos del proyecto, así como en su Informe Financiero, el gobierno destaca el rol clave que tuvo el Diálogo Social en el proceso, por haber escuchado la voz de distintos académicos, organizaciones de empleadores y sindicales, concluyendo que el documento presentado expresa “amplias bases de consenso” y recoge experiencias y sugerencias de una diversidad de actores. Sin embargo, podría analizarse el nivel de representatividad de las

³Manuel Agosin, Raphael Bergoeing, Carlos Boada, David Bravo, Carmen Elena Domínguez, Eduardo Engel, Luis Lizama, Zarko Luksic, Joseph Ramos, Andrea Repetto, Marcelo Soto y Juan Pablo Sweet.

⁴Por la CAT (Central Autónoma de Trabajadores): Óscar Olivos, Magdalena Castillo y Alfonso Pastene; por la CTCH (Central de Trabajadores de Chile): Arturo Martínez, Valentín Vega, Mariela Valenzuela y Jorge Gómez; por la UNT (Unión Nacional de Trabajadores): Segundo Steilen, Anita María Hernández y Pablo Vilches.

centrales participantes y si realmente se incluyeron expertos/as laborales que hayan manifestado públicamente una tesis desde la centralidad del trabajo, para medir la amplitud de esa adhesión señalada. Además, cuesta reconocer la existencia de Dialogo Social, es decir con partes autónomas y fuertes, en un proceso marcado por la conducción de la autoridad, tanto de temas como de participantes.

Un primer elemento por destacar es que el proyecto de ley se presenta bajo el concepto de “modernización”⁵, planteando que una legislación laboral moderna tiene que “adaptarse, recoger y potenciar los elementos de la realidad productiva para hacerlos compatibles con los estándares de protección de los trabajadores”. Pone especial atención a los cambios productivos, al auge de la tecnología y la amenaza de la automatización en el trabajo, marcando la profundidad que tendrían estos procesos en la última década y la inevitabilidad de su impacto en el empleo. Estaríamos frente a la “Cuarta Revolución Industrial”, que obliga a la sociedad a adaptarse a sus formas, negando una reflexión sobre los intereses y la conducción de tal proceso.

Sin embargo, más allá del actual contexto económico y tecnológico cambiante, vale la pena recordar que en los años 80 también se utilizó este término para describir lo que fue el desmantelamiento del modelo de relaciones laborales existente previo a la dictadura, evidenciando en parte una posición ideológica determinada. Como señala Álamos sobre ese período de imposición del Plan Laboral: “Esta modernización se caracteriza principalmente por el establecimiento de una normativa que respeta, en condiciones de equilibrio, los derechos de todas las partes involucradas en la relación laboral. Además de las partes directamente comprometidas por el contrato de trabajo, se reconoce que también hay terceros afectados por dicha relación laboral: los consumidores, los desempleados y los trabajadores no sindicalizados.”⁶. En este caso, las leyes laborales deben atenerse a una situación de equilibrio entre las partes, desentendiéndose del reconocimiento de la desigualdad de poder en la relación laboral y el carácter fundamentalmente político-económico de las relaciones en el marco de la producción.

Todos los antecedentes que entrega el gobierno, su diagnóstico del empleo, los casos internacionales y otros datos, apuntan a la necesidad de entregar mayores espacios de flexibilidad a la legislación laboral chilena. Ese principio no llama la atención ya que ha estado en el centro de las políticas laborales impulsadas por los empresarios y la derecha parlamentaria. Se

⁵ Antes de este proyecto, el gobierno de Michelle Bachelet había usado el mismo término para hablar de su proyecto de ley de “Modernización de las Relaciones Laborales”, centrado en el derecho colectivo, mostrando lo hegemónico y a la vez ambiguo de esta expresión.

⁶ Álamos (1987, 150)

puede citar, por ejemplo, la negativa de la coalición oficialista de aprobar la primera reforma laboral integral de los Gobiernos de la Concertación durante la presidencia de Eduardo Frei, que buscaba reformar algunos aspectos en materia de derechos colectivos. Frente a estas dificultades, el bloque gobernante propuso alternativamente un proyecto de acuerdo en la Comisión de Trabajo del Senado (Conocido como acuerdo Thayer-Arrate) morigerando algunos planteamientos, incorporando temas de flexibilidad, a pesar de lo cual tampoco fue aprobado (Córdova 2005, Razeto 2000). En dicho debate, ocurrido en diciembre de 1997 cuando Sebastián Piñera era Senador, éste señaló a la sala que: “. . . una economía integrada al mundo, como lo es la chilena, que definitivamente va a enfrentar cambios en el escenario externo y en los precios relativos, **requiere una legislación laboral que dé flexibilidad**, es decir, que permita a los trabajadores dejar las industrias donde no existen reales oportunidades de crecimiento futuro e integrarse a aquellas con mejor potencial y oportunidades futuras”.

No es sino durante el gobierno de Ricardo Lagos, en los años 2000, que se logra un proyecto amplio de reformas al Código del Trabajo, dentro de las cuales se incorporan aspectos de flexibilidad como los contratos part-time, la polifuncionalidad, el contrato de aprendizaje, entre otras. En esa época, el debate también se situaba en torno a los cambios estructurales de la economía, pero se estaba frente a la presión de las consecuencias en el empleo de la denominada crisis asiática, por lo que las empresas exigían modelos más flexibles. De igual forma, puede reconocerse que aún antes de esta reforma, las empresas usaban en la práctica múltiples estrategias: “Esta flexibilización productiva se ha materializado de diferentes formas, algunas legales y otras mediante actuaciones abiertamente ilegales, y otras veces incurriendo en prácticas que si bien tienen apariencia de legalidad tienden a vulnerar el objeto final de la norma.” (Razeto 2000, 177) Es decir, las empresas estaban disponiendo de la flexibilidad, pero buscaban incrementar su reconocimiento legal.

Así, resulta engañoso que las autoridades señalen como una de las causas actuales de la informalidad en el mundo del trabajo la extrema rigidez del Código del Trabajo, ya que hay múltiples normas que hace años apuntan en dirección contraria. En los antecedentes del proyecto, se nombran únicamente: las jornadas excepcionales, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y las jornadas especiales de choferes y tripulantes de vuelo. Sin embargo, no dice nada sobre otras 16 medidas que apuntan a la flexibilización de condiciones de ciertos trabajadores, como se presenta en el siguiente cuadro.

Para fundamentar hoy la deseabilidad de la flexibilidad laboral, junto con la presión que generan las transformaciones estructurales del mercado del trabajo, el gobierno señala que

Cuadro 1: Espacios de flexibilidad presentes en la actual normativa laboral

N°	Norma	Artículo en Código del Trabajo
1	Norma de polifuncionalidad	Art. 10
2	Ius Variandi, El empleador puede varias condiciones del trabajo en ciertas condiciones, sin menoscabo al trabajador	Art. 12
3	Ausencia de limitación de jornada para 8 categorías de trabajadores: trab. con distintos empleadores, trab. con facultades de administración, teletrabajadores, vendedores viajeros, trab. pesqueros, trab. que laboren fuera y usen medios tecnológicos, deportistas.	Art. 22
4	Extensión de jornada de trabajadores del comercio.	Art. 24
5	Jornada ordinaria mensual para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros (180 hrs.)	Art. 25
6	Jornada ordinaria mensual choferes vehículos terrestres de transporte de carga (180 hrs.)	Art. 25 bis
7	Jornada ordinaria de tripulación a bordo de ferrocarriles (180 hrs.)	Art. 25 ter
8	Facultad para exceder la jornada ordinaria para trabajadores de hotelería y restaurantes	Art. 27
9	Facultad para exceder la jornada ordinaria por fuerza mayor	Art. 29
10	Horas extraordinarias	Art. 30 a 33
11	Trabajadores exentos de descanso dominical semanal: faenas por fuerza mayor, trabajos que exijan continuidad, labores que se ejecutan por temporada, trabajos impostergables, a bordo de naves, faenas portuarias, establecimiento de comercio, deportistas	Art. 38 inciso 1
12	Sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos	Art. 38 incisos finales
13	Jornada bisemanal en faenas apartadas de centros urbanos	Art. 39
14	Jornada parcial	Art. 40 bis
15	Contrato especial de aprendizaje	Libro I, Título II, cap. I
16	Contrato especial para trabajadores de las artes	Art.145-D
17	Contrato especial para tripulantes de vuelo	Art. 152 ter B a K
18	Trabajo en régimen de subcontratación y en empresas de servicios transitorios	Libro I, Título VII
19	Pactos sobre condiciones especiales de trabajo, suscritos con sindicatos	Art. 374 a 377
20	Pactos sobre condiciones especiales de trabajo, suscrito con federaciones	Art. 408

estas medidas apuntan a que los y las trabajadoras puedan compatibilizar el plano laboral con su vida personal para lograr una mejor calidad de vida. Si en décadas anteriores el énfasis había estado puesto en la urgencia de tales medidas para el mercado y las empresas, hoy, en un giro del lenguaje, la atención está en los individuos, quienes además buscarían activamente esa flexibilidad. Uno de los estudios que utilizan para blindarse es el reciente informe de la OIT sobre el futuro del trabajo donde incorporan la noción de “autonomía del tiempo” del trabajador/a, que le permite tener mayor satisfacción. Este concepto es citado entre los antecedentes del proyecto de ley, como una forma de avalar desde dicho organismo internacional su trasfondo ideológico. Sin embargo, se hace una lectura interesada

del planteamiento de la OIT, rescatando el concepto de manera aislada y no leyéndolo desde la importancia que exista un actor colectivo que pueda garantizar efectivamente que los y las trabajadoras puedan usufructuar de su tiempo sin tener que asumir la imposición del empleador.

El proyecto de ley promete empleos dignos y relaciones laborales justas, pero se funda en una visión de la legislación como un elemento que ayuda a la empleabilidad y a la adaptación productiva de las empresas, en línea con el discurso empresarial desde la década del 90' y profundizado por la normativa en los años 2000. Además, concibe al trabajador como un sujeto a la par del empresario y atomizado, cuya principal búsqueda sería la libertad personal. De esta manera, en la reforma descrita se observa un ataque frontal al trabajo, ya que se busca una profundización inédita de la desregulación y reduce aún más las protecciones en un mundo del trabajo altamente flexibilizado. Esto se enfoca desde múltiples dimensiones de la normativa laboral, afectando las jornadas, los salarios, las relaciones colectivas y la previsión. En síntesis, la promesa y los mecanismos propuestos por la “agenda laboral modernizadora” de Piñera colisionan.

2.1. Contenidos de la reforma

El proyecto de ley de modernización laboral del gobierno de Piñera tiene 66 páginas, 13 artículos y más de 45 ítems normativos modificados. Habiendo ya presentado sus pilares y principales fundamentos, queda aún analizar los detalles de la normativa.

Un aspecto que salta a la vista es que, si bien cuenta con tres pilares, estos son tratados de manera heterogénea: el pilar de inclusión aborda al menos 19 ítems, las nuevas formas de contratación, 8, y la flexibilidad 18, pero la inclusión se refiere a 5 materias y la flexibilidad a 14. Esto nos muestra que este último pilar impacta en una mayor gama de normas. También podríamos comentar que la ley da gran atención a la inclusión, pero al examinar el proyecto observamos que 12 modificaciones tienen que ver con el trabajo infantil, que corresponde a la adecuación de esa normativa con algunas recomendaciones internacionales que ya estaban planteadas desde hace más de 10 años.⁷

Más allá de hacer un análisis artículo por artículo, trataremos de abordar por cada pilar los principales temas que introduce y nos focalizaremos en aquellos aspectos que podrían llegar a

⁷Estas materias fueron recogidas en un proyecto de ley a parte, presentado por el Ejecutivo el día 1 de junio de 2020, correspondiente al Boletín N°13.550-13,)

ser más complejos y controversiales, por sus efectos para los trabajadores.

El pilar “Inclusión para todos, respeto y dignidad de la persona” se refiere a: 1) Cambios para cumplir la norma de inclusión de personas con discapacidad en la gran empresa, 2) Ampliación del subsidio de empleo para ex privados de libertad, 3) Terminar con la discriminación de adultos mayores en el SENCE, 4) Actualización de normas sobre trabajo infantil, 5) Nuevo procedimiento sobre acoso sexual e incorpora el acoso laboral.

Cuadro 2: Proyecto de Modernización Laboral - Inclusión

Pilar	Materia	Detalles	Items	Norma
Inclusión	Cambios en la política de contratación de personas con discapacidad	Se modifica el capítulo II del Título III del Código sobre la contratación de un 1% de personas con discapacidad en empresas con más de 100 trabajadores. Incorpora multas al no cumplimiento, suma a personas asignatarias de una pensión de invalidez, se crea una nueva alternativa que considera la donación a instituciones de educación para becarios o capacitación a personas discapacitadas.	3	Art. 154 bis y 157 ter, DFL 29
	Subsidio a la contratación a personas que hayan cumplido condena	Aplica los subsidios contenidos en la Ley 20.338 (Subsidio al empleo de 2009), dando un plazo de aplicación de hasta 3 años. Se excluyen varios delitos de alta .	1	Ley N° 20.338 Art. 8 bis
	Eliminar límite de edad para acceder a cupos de capacitación	Se agrega al Art. 179 que instituciones (como SENCE) no podrán discriminar por edad.	1	Art. 179
	Cambios en capítulo sobre trabajo infantil	Se modifica el Libro I, Título I, capítulo 2 del Código del Trabajo, incorporando el concepto de niños, niñas y adolescentes, rebajando horas diarias máximas de trabajo y aumentando las multas por trabajo infantil no permitido.	12	Art. 13 al 18, nuevos Art. 13 bis, ter y quater
	Cambios en procedimiento de investigación sobre acoso sexual e inclusión de acoso laboral	Se incluye como materia del reglamento interno. Se incluye a alumnos en práctica y contra trabajadores aforados. Empleador está llamado a hacer una investigación interna, que puede derivar a un tercero, inscrito en la DT, que elabora una investigación cuyas conclusiones deben ser enviadas a la DT. Si empleador aplica el procedimiento o no recibe denuncia, podrá afectar los derechos del trabajador en caso de juicio por autodespido.	2	Art. 154, Art. 211-A a 211-E

Fuente: Elaboración propia en base a normativas en trámite.

En este pilar, como señalábamos más arriba, el contenido principal de la reforma recae en la adecuación del capítulo sobre el trabajo infantil del Código del Trabajo a normas internacionales y, en ese sentido, es el menos problemático. Sobre los puntos 1 y 2 se mantiene una visión subsidiaria y con incentivos diferenciados para promover el empleo de dos grupos difíciles: las personas con discapacidad y aquellos ex privados de libertad. En el punto 3 se modifica un detalle para la postulación de capacitaciones en SENCE, pero desarrolla la perspectiva del gobierno de mantener a las personas en un empleo hasta avanzada su vejez. Sobre el último punto, suma varias novedades al procedimiento que actualmente está en el Código del Trabajo sobre acoso sexual, por ejemplo, incorporar la causal de acoso laboral y la posibilidad de una investigación externa. Además, se exhorta al juez que conozca una causa por despido indirecto que considere el seguimiento de estos procedimientos, pudiendo afectar otras garantías. Esto se expresa de la siguiente manera: “Cuando el empleador en conocimiento de una denuncia de acoso sexual o laboral, hubiere dado íntegro cumplimiento al procedimiento establecido en este título, o bien, cuando el empleador no hubiere tenido conocimiento de la situación de acoso por no haberse efectuado formalmente la denuncia en los términos del artículo 211-A de este Código, el juez deberá considerar especialmente estas

circunstancias para efectos de determinar o no la procedencia del despido indirecto y, en su caso, de las indemnizaciones establecidas en los incisos primero y segundo del artículo 171.”

El pilar “Protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación” se refiere a: 1) Desconocimiento de relación laboral para trabajadores de plataformas digitales, 2) Creación de contrato de “formalización”, 3) Permiso para nivelación de estudios, 4) Inclusión de tareas de intermediación laboral al SENCE.

Cuadro 3: Proyecto de Modernización Laboral - Nuevos Contratos

Pilar	Materia	Detalles	Items	Norma
Nuevos contratos	Fija alcances de prestación de servicios para plataformas digitales	No dan origen a contrato de trabajo y entregarán boleta de honorarios. Empresas establecerán condiciones, pero que no serán presunción de subordinación y dependencia: precio, calidad, intercambio de información, gastos y medidas de seguridad. Las plataformas digitales se agregan al numeral segundo del artículo 74 de la ley sobre Impuesto a la Renta	2	Nuevo Art. 8 bis
	Permiso para nivelación de estudios	Los trabajadores que no hayan completado su educación obligatoria, podrán pactar un permiso no remunerado de hasta 2 horas semanales para asistir a un curso. Las horas serán acumulables en el mes. Podrá ser imputado a las vacaciones u otras formas de compensación	1	Art. 66 quáter
	Cambios en SENCE para incorporar la intermediación laboral	Modifica la Ley 19.518, fijando un nuevo estatuto de capacitación y empleo.	4	Ley 19.518
	Nuevo contrato esporádico	Se le llama “contrato de formalización”. Trabajador se obliga a prestar servicios según “su propia disponibilidad y sin obligación de exclusividad”: a) En términos generales se establecen un mínimo de 24 horas para que el empleador tome contacto con el trabajador. Trabajador “podrá aceptar o rechazar”, b) Jornada diaria estará fijada por los límites generales (12 horas) y con un máximo de 11 días al mes, c) Ingreso será calculado por hora y no podrá ser menos que el Ingreso Mínimo aumentado en un 20%, según las horas trabajadas, d) Tendrán derechos individuales y colectivos, en términos generales.	1	Nuevo Capítulo IX, en el Título II del Libro I

Fuente: Elaboración propia en base a normativas en trámite.

Los aspectos más conflictivos observados en este conjunto de medidas, tienen que ver con las dos nuevas formas contractuales que se determinan. Respecto de los trabajadores de plataformas digitales se señala que no habrá contrato de trabajo en los casos en que no haya exclusividad y donde el trabajador pueda determinar la oportunidad y tiempo del servicio. Asimismo, señala que no se entenderán como circunstancias que denoten subordinación y dependencia las estipulaciones que determinen las empresas en términos de: directrices para la debida ejecución del servicio, la determinación del precio del servicio, la distribución de gastos y reembolsos que asumirá la empresa, las modalidades de intercambio de la información, la calidad del servicio y las condiciones que puedan producir el término de la relación y el detalle de equipos de seguridad. De esta forma, se procede a reconocer ámbitos de autoridad de las empresas sin avanzar en el reconocimiento de nuevas garantías para los trabajadores sujetos a ese poder. Sin embargo, el proyecto busca que estos trabajadores de plataforma sean considerados como trabajadores independientes por lo que se les hará los descuentos para la seguridad social, sumándolos al sistema de ahorro forzoso basado en cuentas individuales en las AFP.

Sobre el nuevo contrato especial denominado de “formalización”, se establece que el trabajador se obligará a prestar servicios según su propia disponibilidad y sin obligación de exclusividad. Si bien el trabajador estará sujeto al límite de jornada de 12 horas máximo y con un máximo de 11 días al mes, se trata de una relación laboral que no establece una proyección del trabajo y puede ser convocado por el empleador con un mínimo de 24 horas antes del servicio. De esta forma, el trabajador, quien necesita una fuente de ingresos, queda a merced del empleador. Esta modalidad se asemeja a lo que en otros países se denomina “contratos 0 hora” (zero-hour contract) y que son altamente resistidos en los países europeos que han aplicado dichas medidas.

En síntesis, en vez de adaptar la protección de los derechos laborales, identificando las nuevas formas en que se da la subordinación y dependencia, se instauran modalidades de trabajo que dan más seguridad a la empresa que a aquellos que deben vender su fuerza de trabajo en el mercado, con lo cual los trabajadores que más lo necesitan se encontrarán con prestaciones de seguridad social, pero sin empleo decente.

El pilar “Adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida” se refiere a: 1) Jornada mensual de 180 hrs. 2) Semana de 4 días, 3) Cambios al sistema excepcional de jornada, 4) Bolsas de horas extraordinarias, 5) Adelanto de hora de salida, 6) Régimen especial de trabajo en período de vacaciones, 7) Uso y compensación de permisos, 8) Alternativa de descanso dominical, 9) Bloques de ingreso y salida, 10) Pacto de jornadas semestrales o anuales, 11) Pacto sobre tiempos preparatorios de trabajo, entre otras.

Cuadro 4: Proyecto de Modernización Laboral- Flexibilidad

Pilar	Materia	Detalles	Items	Norma
Flexibilidad	Cambios en la duración y distribución de la jornada ordinaria	Se incluye la alternativa de pactar jornadas mensuales de hasta 180 horas (Art. 22 N°1) y que se distribuya en no más de 6 ni menos de 4 días de la semana (Art.N°28). El límite máximo será de 12 horas (jornada y descansos) y en caso que sea de más de 10 horas tendrá 1 hora de colación imputable a la jornada. La jornada parcial podrá ser también mensual (2/3 de 180).	3	Art. 22, Art. 28 y Art. 40 bis
	Régimen especial de trabajo para época de vacaciones	Permite pactar, en época de “vacaciones familiares”, trabajo a distancia o disminución de jornada con proporcional disminución de remuneración.	1	Art. 22 bis
	Bolsa de horas extraordinarias y posibilidad de compensarla por días de vacaciones	En jornada semanal podrán pactarse hasta 12 horas extra y en jornada mensual, hasta 48 horas. Adicionalmente puede pactarse la compensación de las horas extraordinarias por hasta 5 días de vacaciones adicionales al año (dentro de los 6 meses siguientes de ejecutadas las horas extra)	1	Art. 31
	Flexibilizar uso y compensación de permisos especiales	Establece un plazo máximo para compensar horas de permiso en 60 días. Se excluyen trabajadores de fin de semana, de menos de 30 días y menos de 20 hrs.	1	Art. 32
	Adaptabilidad de horarios de entrada y salida del trabajo	Se incorpora como parte de las estipulaciones del contrato de trabajo, “se podrán convenir bloques horarios de ingreso y salida”.	1	Art. 10
	Cambios al sistema de jornada excepcional	Desliga a la DT del establecimiento de jornadas excepcionales, dejándolo a las partes: si hay sindicato, con su venia, sin sindicato, con el acuerdo individual del 75 % de los trabajadores. Puede tener una vigencia de hasta 3 años y ser solicitado por empresas que aún no inician actividades. El Ministerio del Trabajo, previo informe de la DT, establecerá los límites y parámetros, el que deberá ajustarse a los siguientes criterios generales: I) La jornada ordinaria no podrá exceder de 45 horas “promedio en cómputo semanal”, y del máximo diario establecido, II) En centros urbanos, el máximo de días continuos es de 7, debiendo otorgar 6 días de descanso anual adicional, a menos que se contemplen 2 domingos al mes, III) Fuera de centros urbanos, en faenas transitorias podrán trabajarse hasta 20 días continuos, y 14 días en faenas permanentes, IV) Por cada día festivo trabajado deberá otorgarse un día adicional de descanso. Podrá convenirse formas distintas de distribución o remuneración de tales días. De todas formas, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de trabajadores, sistemas que superen los límites establecidos en los puntos II y III.	1	Nuevo Art. 29 bis (elimina Art. 38 incisos 7 y 8)
	Nuevo régimen semestral de descanso dominical	Para los trabajadores excluidos del descanso dominical semanal que trabajan en labores continuas o en el sector comercio, como alternativa a los 2 domingos al mes, se podrán pactar a lo menos 12 domingos en el semestre. Se excluye de estas compensaciones a nuevo tipo de contrato esporádico (contrato de formalización)	2	Art. 38, Art. 38 bis
	Jornada bisemanal	El caso de distribución bisemanal, se incluyen casos de trabajadores que no pernecten en su lugar de trabajo.	1	Art. 39
	Suspensión del contrato	Se cambia el nombre del título, incorporando la palabra suspensión. Se podrá pactar, entre las partes individuales, la suspensión del contrato en cualquier momento (Art. 158 bis), debiendo luego volver en las mismas condiciones	2	Art. 158 bis
	Cambio a pago de semana corrida	Se particulariza el pago de semana corrida sólo a aquellos trabajadores cuyo sueldo variable devengue diariamente y se excluye a nuevo tipo de contrato esporádico (contrato de formalización) y los que presten servicios en una jornada distribuida en menos de cinco días.	1	Art. 45
	Posibilidad de adelantar horario de salida	Se agrega al Art. 34 una reducción del tiempo de colación, manteniendo el mínimo de media hora, tiempo que se descuenta en el horario de salida. Se dictará un reglamento	1	Art. 34
	Cambios en pactos de jornadas especiales	Modifica el Art. 374 para incluir a empresas según el promedio nacional de sindicalización por tamaño de empresa. Los pactos se aprobarán en asamblea por mayoría, sin establecer quórum. En empresas sin sindicatos, se necesitará el acuerdo de la mayoría de los trabajadores.	1	Art. 374
	Pacto sobre jornadas semestrales y anuales de trabajo	Partes podrán pactar jornadas semestrales (de 1103 horas y hasta 294 horas extra) y anuales (de 2205 horas y 588 horas extra). (Promedio de horas en 2018 fue de 1974, siendo el 6° país de la OCDE con más horas de trabajo)	1	Nuevo Art. 376 bis
Pacto sobre tiempos preparatorios para trabajar	Se agrega Art. 376 ter: durarán máx. 1 hr., no serán imputados a la jornada y se retribuirán si exceden el tiempo máximo de permanencia en el trabajo	1	Nuevo Art. 376 ter	

Fuente: Elaboración propia en base a normativas en trámite.

Un primer comentario surge a propósito que sólo una medida nueva conlleva la negociación colectiva y es la más compleja ya que implica la semestralización o anualización de la jornada, correspondientes a un máximo de 1103 horas y hasta 294 horas extra y de 2205 horas y 588 horas extra, respectivamente. En ambos casos, esto puede significar jornadas semanales de 56 horas en promedio ⁸.

El resto de las medidas son principalmente de negociación individual y pueden implicar distintos niveles de impacto y apreciación según la capacidad que pueda tener cada trabajador de manejar su jornada. En un nivel poco problemático podrían citarse el uso de los permisos y los bloques de ingreso y salida del trabajo. Más incierto podría ser el régimen especial en período de vacaciones, que implica el desarrollo de trabajo a distancia durante el período de vacaciones escolares, lo cual podría ser beneficioso para estar más tiempo en familia, pero de igual manera puede significar un desgaste o una superposición de trabajo doméstico con el trabajo remunerado, como se ha visto en las críticas del teletrabajo en tiempos de pandemia. Por su lado, las reglas sobre bolsas de horas extraordinarias y las alternativas de descanso dominical avanzan en ampliar los períodos de cálculo y flexibilizar la definición de estas condiciones laborales.

Los cambios en el establecimiento de sistemas excepcionales de jornada y descansos y de los pactos de jornadas especiales son los más preocupantes. En el primer caso, desliga a la Dirección del Trabajo de su responsabilidad para definir la idoneidad del espacio de trabajo para que se desarrollen este tipo de medidas. Además, permite que se aprueben con y sin la existencia de sindicato, se extienden estos pactos incluso a zonas urbanas, no como es la norma actual de que se acepten en zonas alejadas, y se permite establecerlos en empresas que aún no tienen trabajadores contratados. En el segundo caso, donde se establece sistemas alternativos de distribución de jornada (como la semana de 4 días) en negociación con sindicatos, el estándar aprobado por la ley del 2016 imponía que sólo pudieran realizarse en empresas que tuvieran igual o más de 30% de afiliación. Sin embargo, este proyecto de ley amplía el rango para aquellas empresas que tengan el promedio de sindicalización según su tamaño, cifra que será provista por la Dirección del Trabajo, y para aquellas en las que no haya sindicalización.

Otros puntos adicionales llaman la atención sobre las jornadas excepcionales: que se posibilite un máximo de 7 días de trabajo continuos en zonas urbanas y que se establezca un conjunto de lineamientos generales para las condiciones de estos convenios, pero que luego se señale que existirá un reglamento sobre la materia dictado por el Ministerio del Trabajo. Además, se añade que: “En casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de

⁸Se considera un total de 50 semanas laborales (52 menos las vacaciones) o 25, en caso semestral.

los trabajadores involucrados si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso que superen los límites señalados en las letras b y c anteriores.” (que establecen máximos de días continuos de trabajo). Es decir, se plantean límites que luego podrán ser cambiados.

Finalmente, cabe referirse a una de las medidas más publicitadas del proyecto de ley: la mensualización de la jornada para cualquier tipo de trabajador y la posibilidad de distribuir la jornada semanal en un mínimo de 4 días. Lo que se presenta como un punto que favorece la “autonomía del tiempo” de los trabajadores, será, en último caso, un resultado que dependerá de la capacidad del trabajador individual para hacer valer sus prioridades frente a las del empresario. Si bien una jornada de 4 días podría ser alentadora, en el sentido de disminución de días de trabajo en una semana, no parece tanto si se combina con el máximo de jornada establecido, que sería de 12 horas. Lo mismo se puede decir respecto de la mensualización de la jornada ya que en ese caso no hay un máximo de trabajo semanal, pudiendo llegar un trabajador a estar hasta 72 horas en la empresa, como se muestra en los siguientes cuadros:

Cuadro 5: Distribución semanal de horas - ejemplo 1

	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6	Total
Semana 1	12	12	12	12	12	12	72
Semana 2	12	12	12	12	12	12	72
Semana 3	4	4	4	4	4	4	24
Semana 4						4	4
Semana 5	4	4	X	X	X	X	8
							180

Cuadro 6: Distribución semanal de horas - ejemplo 2

	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6	Total
Semana 1			10	10	10	10	40
Semana 2			10	10	10	10	40
Semana 3			10	10	10	10	40
Semana 4			10	10	10	10	40
Semana 5	10	10	X	X	X	X	20
							180

Por otra parte, el argumento de las autoridades respecto a que con estas modalidades los trabajadores podrían disponer de mayor tiempo de ocio en aquellos días en que no tienen

obligaciones con ese empleador se desvanece de la ecuación si consideramos que la mayoría de ellos cuenta con salarios bajos en comparación con el costo de la vida en Chile, lo que genera una presión para recurrir a otras fuentes laborales.

Esta mensualización de la jornada y la posibilidad de acortamiento de los días, nada dice respecto de los días de la semana en que se repartirían por lo que, de facto y sumado a otras medidas como la posible extensión de las jornadas excepcionales a cualquier sector o las alternativas para el descanso dominical, impulsaría una reconfiguración de los ritmos de trabajo y descanso socialmente acordados. Si bien la semana laboral (lunes a sábado) tiene la marca de la influencia religiosa al señalar el día domingo de descanso, también es cierto que eso facilita la coordinación e interacción de la mayoría de los miembros de una familia durante un mismo día. Dada la magnitud de este impacto, bien convendría generar un análisis más global de los requerimientos y límites que como sociedad definimos para desarrollar nuestro quehacer, con la necesaria participación de organizaciones de trabajadores y no sólo según criterios individuales.

3. Diagnóstico de la situación del Trabajo en Chile

3.1. Situación del empleo

Para abordar un análisis crítico de un proyecto de ley laboral es fundamental explicitar el diagnóstico que se tiene del mundo del trabajo y, por lo tanto, el ámbito de los problemas visualizados. En este aspecto también se pondrán en juego las distintas formas de comprender el derecho del trabajo y de su rol en el sistema de relaciones laborales.

El proyecto del gobierno le dedica sólo una página y media a la materia, olvidando aspectos sustantivos que impactan en el trabajo en Chile. Sólo se refiere a algunos indicadores de empleo, pero sin profundizar. Se parte analizando la dispar evolución de las estadísticas laborales tradicionales, relevando el peor desempeño entre los años 2013 y 2017, período en que Michelle Bachelet estaba en la presidencia. En contraposición, muestra el mejoramiento de las cifras de empleo asalariado para el año 2018, haciendo uso de estadísticas administrativas. Finalmente, entrega cifras comparativas sobre tasas de ocupación para jóvenes, mujeres, discapacitados, un dato de trabajo informal y el empleo en mipymes.

Sobre las categorías de empleo que supuestamente se verían beneficiadas por este proyecto de ley de Modernización Laboral, el gobierno plantea que podrían sumarse 442.762 personas a empleos formales⁹ 110.334 trabajadores ocasionales o eventuales sin contrato, 85.000 trabajadores de plataformas, 7.467 ex privados de libertad, 79.991 desocupados y 159.960 potenciales activos (ancianos, personas con responsabilidades familiares, estudiantes e inactivos por motivos de salud).

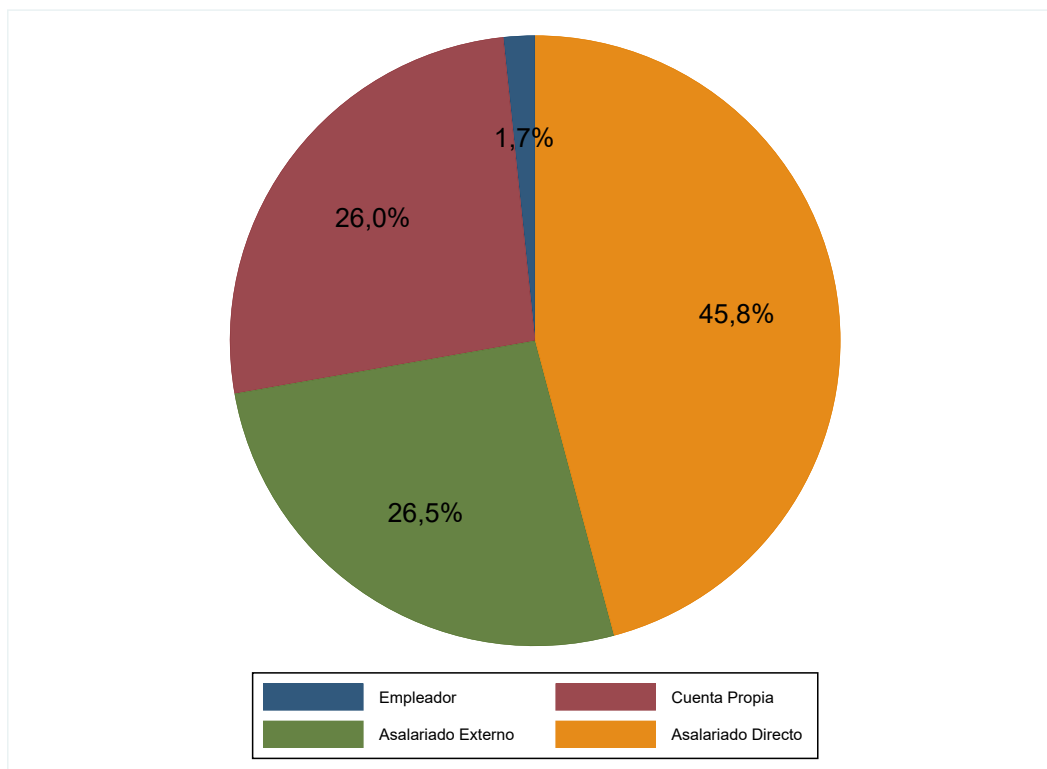
Frente a este diagnóstico simplista, parece necesario tomar en consideración otras dimensiones: las características del empleo (especialmente aquellas formas flexibles), la situación de los salarios y la situación de organización de los trabajadores.

Sobre el empleo en Chile, resulta innegable las bajas cifras de ocupación de ciertos grupos y la cantidad de empleos precarios, pero eso no permite llegar a conclusiones unívocas, como pretende el Gobierno. En primer lugar, si consideramos los empleos creados desde 2010, observamos que un 26,5 % corresponden a asalariados externos (suministro, enganche o tercerización) y el 26 % son empleos por cuenta propia, la gran mayoría de baja calificación y

⁹Aunque cabe señalar que el cálculo es bastante impreciso en cuanto mezcla datos de encuestas de años distintos y supone dar respuesta a decisiones subjetivas y multicausales, además de otros detalles metodológicos. Aquí sólo se expone como expresión del razonamiento del gobierno. Fuente: Informe de Productividad Proyecto de Ley de Modernización Laboral para la Conciliación, Trabajo, Familia e Inclusión.

en jornada parcial, dando cuenta de componentes estructurales del empleo de la última década.

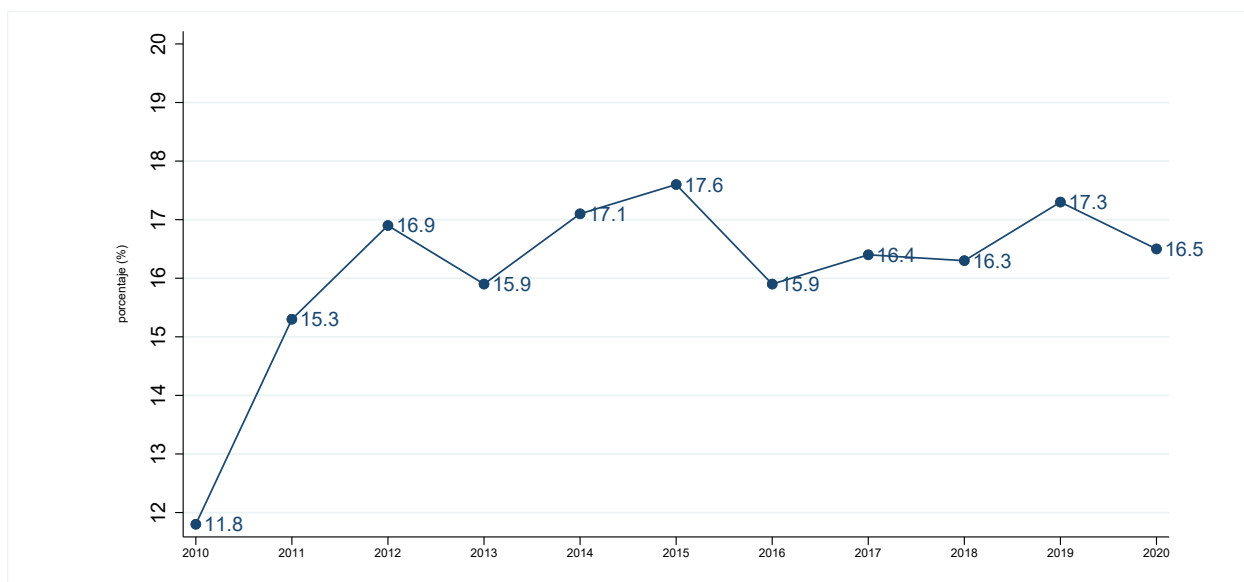
Figura 2: Creación neta de empleo en los últimos 10 años 1.751.523



FUENTE: Durán, G. Análisis Cifras de Empleo, Fundación SOL. Microdatos de Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Nota: variación registradas entre período Enero-Marzo 2020 y Enero-Marzo 2010.

En este mismo período, además, vemos el aumento del empleo en régimen de tercerización, que pasa de un 11 % en 2010 a cerca de un 17,3 % en 2019. Este tipo de empleo está asociado a condiciones salariales más bajas, menos seguridad y a dificultades para ejercer sus derechos colectivos en el trabajo. Sólo disminuye en 2020, contexto en donde es importante considerar que la característica endeble de este tipo de empleo, incide en que sean destruidos más rápidamente que otros como asalariados directos en tiempos de crisis.

Figura 3: Empleo externalizado como proporción del empleo asalariado (porcentaje %)



FUENTE: Durán, G. Análisis Cifras de Empleo, Fundación SOL. Microdatos de Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Nota: variación registradas entre período Febrero-Abril 2020 y Febrero-Abril 2010.

Respecto del empleo precario (contrato a tiempo definido, sin contrato o sin cotizaciones de seguridad social), es posible observar que se trata de un aspecto más o menos estructural del empleo en Chile ya que se mantiene cercano al 42 % del empleo asalariado en los últimos 5 años.

Sobre la jornada parcial, que se argumenta como un mecanismo deseado de flexibilidad y compatibilidad de tiempo para las y los trabajadores, observamos que cerca de la mitad de los empleos de este tipo se asocian a personas que no están satisfechas con esta realidad y quisieran trabajar más horas, lo que se conoce como “subempleo horario”, hecho especialmente heterogéneo a nivel de las regiones. Observamos que es especialmente alto en regiones con características agrícolas como O’Higgins y Maule, además de Araucanía, Los Ríos, Atacama y Coquimbo. Como se observa en el gráfico, comienza la década con una cifra muy alta (57,4 %) para posteriormente estabilizarse en torno al 45 % desde el año 2014 y sólo desciende en un contexto extraordinario como el de pandemia

Las jornadas parciales crecieron muy fuertemente en la década del 2000, cuando se legisló al respecto y se estima que se trata de un aspecto estructural del mundo del trabajo chileno, donde aumenta más la cantidad de empleos que la cantidad de horas disponible por trabajador, desajustándose de sus necesidades vitales (Páez y Sáez 2018).

Esta situación de empleo se complementa con los bajos salarios que gana la mayoría de los trabajadores en Chile ya que si bien el promedio salarial en Chile es de más de \$550 mil líquidos al mes, más del 50 % de la población percibe sueldos iguales o menores a los \$400 mil líquidos y casi el 80 % gana igual o menos de \$750 mil, según datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del año 2018. Cabe señalar que los trabajadores subempleados y asalariados sin contrato tienen las peores condiciones (Fundación SOL, 2019).

Por otra parte, el debate laboral a futuro, además, se verá influido por las proyecciones del desempleo producidas por la pandemia de COVID 19. Para el trimestre móvil febrero-abril de 2020 se contabilizó la cifra de desempleo más alta de la última década, llegando a 9 %, su nivel más alto desde la crisis sub prime el 2008-2009. Las actividades económicas que se han visto más afectadas son la construcción, servicios administrativos, comercio y, sobre todo, en el turismo y los servicios de comida. Por otra parte, hasta mediados de mayo hay 86.070 empresas, totalizando 503.602 trabajadores y trabajadoras, que se han acogido a la Ley de Protección del Empleo, es decir, con los contratos suspendidos y usufrutuando del Seguro de Cesantía.

Junto con esto, existe un mayor nivel de desigualdad en las remuneraciones si las estudiamos a nivel regional: las regiones de Coquimbo, O'Higgins, Maule, Biobío, Araucanía, Los Ríos, Arica y Parinacota y Ñuble el 70 % de los ocupados/as percibe menos de \$500 mil líquidos mensuales.

Con estas cifras es posible calcular que la mitad de los asalariados del sector privado que trabajan jornada completa, que gana menos de \$421 mil, no podrían sacar a un grupo familiar promedio de la pobreza y se hace obligatorio que al menos dos personas trabajen en el hogar, ya que la línea de la pobreza para una familia de 4 personas es de más de \$430 mil (Fundación SOL 2019).

Por otra parte, el debate laboral a futuro, además, se verá influido por las proyecciones del desempleo producidas por la pandemia de COVID 19. Para el trimestre móvil febrero-abril de 2020 se contabilizó la cifra de desempleo más alta de la última década, llegando a 9 %, su nivel más alto desde la crisis sub prime el 2008-2009. Las actividades económicas que se han visto más afectadas son la construcción, servicios administrativos, comercio y, sobre todo, en el turismo y los servicios de comida. Por otra parte, hasta mediados de mayo hay 86.070 empresas, totalizando 503.602 trabajadores y trabajadoras, que se han acogido a la Ley de Protección del Empleo, es decir, con los contratos suspendidos y usufrutuando del Seguro de Cesantía.

Este escenario complejo en términos de empleo podría usarse como catalizador para implementar varias de las medidas flexibilizadoras que se utilicen en lo que el gobierno ha denominado como la fase de “reactivación” del empleo, tal como sucedió en el período post crisis asiática.

3.2. Situación de la sindicalización

Para acceder a la información correspondiente a las organizaciones sindicales en Chile, es posible consultar las estadísticas del Sistema de Relaciones Laborales que provee la Dirección del Trabajo (DT) ¹⁰ a partir de la cual se pueden analizar los datos actualizados al día de la consulta. En este caso observaremos información correspondiente al 9 de junio del año 2020.

A partir de la información descrita, tenemos que en Chile hay un total de 11.099 organizaciones sindicales, de las cuales el 56,1 % corresponde a Sindicatos de tipo empresa. Esta categoría agrupa en total 6.226 organizaciones sindicales. En el cuadro 2 se observa el detalle de esta distribución.

Cuadro 7: Cantidad de sindicatos según tipo

Tipo	N° Organizaciones	% del total
Sindicato Empresa	6.226	56,1 %
Sindicato de Establecimiento	870	7,8 %
Sindicato Independiente	2.459	22,2 %
Sindicato Interempresa	1.298	11,7 %
Sindicato Transitorio	246	2,2 %
Total	11.099	100.0 %

FUENTE: Fundación SOL, en base a datos del Sistema de relaciones laborales, consultado el 9 de junio de 2020. Un análisis similar se desarrolla en estudio Sindicatos pulverizados, Fundación SOL, 2016.

En total se contabiliza 1.144.753 trabajadores y trabajadoras que forman parte de un sindicato activo. El 65,6 % forma parte de un sindicato de empresa. Las mujeres trabajadoras corresponden al 42,0 % del total alcanzando la cifra de 480.867 trabajadoras. En el caso de los hombres, estos alcanzan un 58,0 % del total lo que se traduce en 663.886 trabajadores.

¹⁰Es posible acceder en el siguiente enlace: [Estadísticas SIRELA](#)

Cuadro 8: Número de socios y socias por tipo de sindicato activo

Tipo	N° Socios	N° Socias	Total	% del total
Sindicato Empresa	423.943	326.678	750.621	65,6 %
Sindicato de Establecimiento	39.708	26.470	66.178	5,8 %
Sindicato Independiente	67.339	48.555	115.894	10,1 %
Sindicato Interempresa	122.052	66.375	188.427	16,5 %
Sindicato Transitorio	10.844	12.789	23.633	2,1 %
Total	663.886	480.867	1.144.753	100,0 %

FUENTE: Fundación SOL, en base a datos del Sistema de relaciones laborales, consultado el 9 de junio de 2020. Un análisis similar se desarrolla en estudio Sindicatos pulverizados, Fundación SOL, 2016.

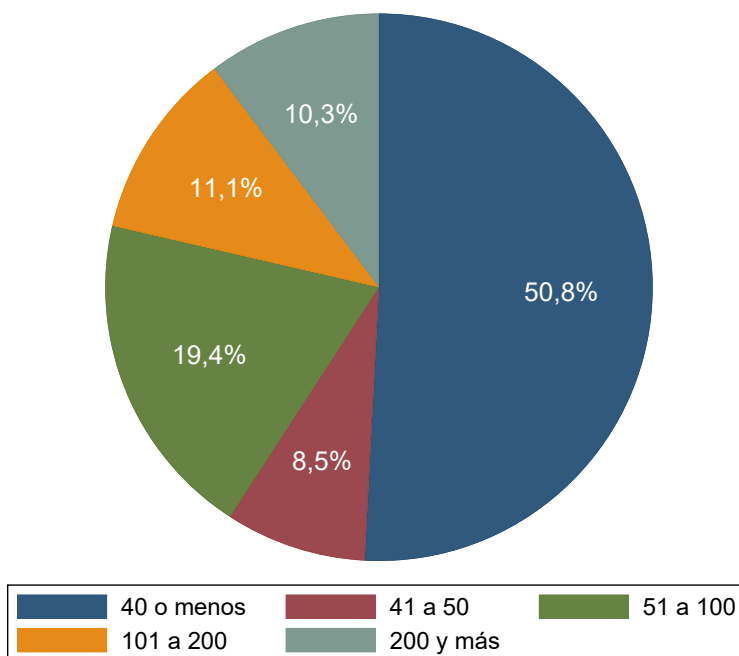
El 50,8 % de las organizaciones sindicales activas tienen 40 o menos socios y socias. Apenas un 10,3 % de las organizaciones sindicales se ubica en el tramo de 200 y más socios. Esta situación refleja una fragmentación de la acción sindical, la cual se remite a una gran cantidad de pequeñas organizaciones con poca fuerza.

Cuadro 9: Sindicatos Activos por tramo de socios

Tramo	N° de Sindicatos	% del total	% acumulado
40 o menos	5.638	50,8 %	50,8 %
41 a 50	941	8,5 %	59,3 %
51 a 100	2.148	19,4 %	78,6 %
101 a 200	1.233	11,1 %	89,7 %
200 y más	1.139	10,3 %	100,0 %
Total	11.099	100,0 %	-

FUENTE: Fundación SOL, en base a datos del Sistema de relaciones laborales, consultado el 9 de junio de 2020. Un análisis similar se desarrolla en estudio Sindicatos pulverizados, Fundación SOL, 2016.

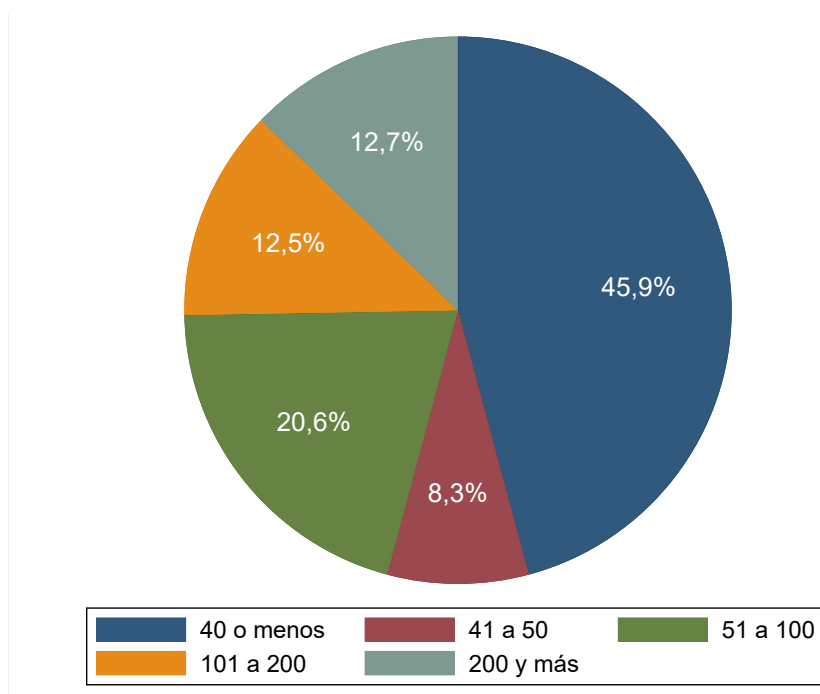
Figura 4: Sindicatos activos por tramo de socios



FUENTE: Fundación SOL, en base a datos del Sistema de relaciones laborales, consultado el 9 de junio de 2020. Un análisis similar se desarrolla en estudio Sindicatos pulverizados, Fundación SOL, 2016.

Al excluir a los sindicatos independientes, se tiene que el 45,9% corresponde a organizaciones de 40 o menos socios y socias. Si bien disminuye la proporción sobre el total de sindicatos, aún representa una cantidad bastante relevante, dando cuenta de que la condición de pulverización prevalece aún sin sindicatos independientes. El total de organizaciones sindicales alcanza las 8.640, al no considerar los sindicatos independientes.

Figura 5: Sindicatos activos por tramo de socios- Excluye Sindicatos Independientes



FUENTE: Fundación SOL, en base a datos del Sistema de relaciones laborales, consultado el 9 de junio de 2020. Un análisis similar se desarrolla en estudio Sindicatos pulverizados, Fundación SOL, 2016.

Cuadro 10: Sindicatos Activos por tramo de socios (excluyendo independientes)

Tramo	N° de Sindicatos	% del total	% acumulado
40 o menos	3.962	45,9 %	45,9 %
41 a 50	718	8,3 %	54,2 %
51 a 100	1.782	20,6 %	74,8 %
101 a 200	1.077	12,5 %	87,3 %
200 y más	1.101	12,7 %	100,0 %
Total	8.640	100.0 %	-

FUENTE: Fundación SOL, en base a datos del Sistema de relaciones laborales, consultado el 9 de junio de 2020. Un análisis similar se desarrolla en estudio Sindicatos pulverizados, Fundación SOL, 2016.

Al excluir a los sindicatos independientes se observa un total de 1.028.859 personas pertenecientes a organizaciones sindicales. En los sindicatos de empresa de la Región Metropolitana se observa el mayor número de organizaciones.

Cuadro 11: Número de Sindicatos, por región y tipo (Total S/I = Total sin Independientes)

Región	Empr.	Est.	Ind.	Inter.	Tran.	Total	Total S/I
Iquique	96	42	62	21	4	225	163
Antofagasta	349	186	92	36	10	673	581
Atacama	143	50	116	11	5	325	209
Coquimbo	155	33	211	26	7	432	221
Valparaíso	613	99	248	232	23	1.215	967
O´Higgins	233	35	131	76	10	485	354
Maule	241	48	113	36	1	439	326
BioBio-Ñuble	558	52	284	78	145	1.117	833
Araucanía	186	49	90	31	1	357	267
Los Lagos	307	49	421	37	6	820	399
Aysén	39	11	76	1	13	140	64
Magallanes	83	20	27	4	8	142	115
R.M	3.062	166	458	686	5	4.377	3.919
Los Ríos	106	20	67	16	5	214	147
Arica y Parinacota	55	10	63	7	3	138	75
Total	6.226	870	2.459	1.298	246	11.099	8.640

FUENTE: Fundación SOL, en base a datos del Sistema de relaciones laborales, consultado el 9 de junio de 2020. Un análisis similar se desarrolla en estudio Sindicatos pulverizados, Fundación SOL, 2016.

La situación de los sindicatos por región muestra una concentración de organizaciones en la región metropolitana, seguida de Valparaíso, BioBio-Ñuble ¹¹ y Antofagasta. Las regiones donde se observa la menor cantidad de organizaciones sindicales corresponden a: Arica y Parinacota, Aysén, Magallanes y Los Ríos.

¹¹Estas regiones se encuentran agrupadas en la base del Sistema de Relaciones Laborales.

Cuadro 12: Socios y socias por región y tipo de sindicato, (Total S/I = Total sin Independientes)

Región	Empr.	Est.	Ind.	Inter.	Tran.	Total	Total S/I
Iquique	9.970	5.132	2.974	3.504	203	21.783	18.809
Antofagasta	47.949	14.822	3.769	24.926	700	92.166	88.397
Atacama	16.356	3.036	5.050	628	197	25.267	20.217
Coquimbo	13.732	2.723	10.494	1.333	835	29.117	18.623
Valparaíso	65.719	7.487	11.885	14.088	1.813	100.992	89.107
O'Higgins	32.731	2.512	4.781	10.269	398	50.691	45.910
Maule	15.769	3.548	5.215	7.551	194	32.277	27.062
BioBio-Ñuble	51.419	3.441	16.751	10.352	13.860	95.823	79.072
Araucanía	18.189	2.618	3.810	3.783	101	28.501	24.691
Los Lagos	23.710	3.209	12.151	2.716	437	42.223	30.072
Aysen	2.083	739	1.996	42	1.457	6.317	4.321
Magallanes	6.910	1.359	895	980	690	10.834	9.939
R.M	431.926	13.153	30.667	105.739	759	582.244	551.577
Los Ríos	10.644	1.289	2.399	2.131	1.443	17.906	15.507
Arica y Parinacota	3.514	1.110	3.057	385	546	8.612	5.555
Total	750.621	66.178	115.894	188.427	23.633	1.144.753	1.028.859

FUENTE: Fundación SOL, en base a datos del Sistema de relaciones laborales, consultado el 9 de junio de 2020. Un análisis similar se desarrolla en estudio Sindicatos pulverizados, Fundación SOL, 2016.

4. Otros proyectos de ley contingentes

Como se señaló anteriormente, este proyecto de modernización laboral se conecta con otros proyectos de ley los cuales juntos forman una “Agenda de Modernización Laboral”. Es el caso, a lo menos, de las siguientes iniciativas: el denominado “proyecto de sala cuna universal”, de “estatuto joven”, de “teletrabajo”, de “modernización de la Dirección del Trabajo” y de “modernización al SENCE”.¹²

Los primeros tres proyectos, que prometían fomentar el ingreso al empleo de ciertos grupos con baja tasa de ocupación, fueron presentados en 2018, pero en general tuvieron un lento avance parlamentario. Las preocupaciones de algunos legisladores de oposición y de las agrupaciones de trabajadores apuntaban al hecho de resguardar los derechos fundamentales en el trabajo y

¹²Detalle de proyectos de ley en Cuadros N°13 y N° 14 del Anexo

que la promoción del empleo no fuera a costa de los grupos más vulnerables. Finalmente, el estatuto joven pasó a ser la Ley del Estatuto Laboral para jóvenes que, si bien cambió las condiciones más precarizantes del texto inicial, instituyó un nuevo contrato con normas especiales.

Respecto de la “sala cuna universal”, si bien algunas de las modificaciones que promueve son un avance en demandas históricas (como eliminar la necesidad de que laboren 20 trabajadoras para garantizar el derecho), genera una nueva institucionalidad que no garantiza un enfoque educativo al cuidado infantil y potencia aún más el mercado privado de salas cuna financiado con aportes tripartitos. Por estas razones, el proyecto también ha sido tramitado lentamente y genera amplio rechazo entre organizaciones de trabajadoras.

Luego se encuentran dos proyectos que apuntan a la institucionalidad ligada al ámbito del trabajo, pero han tenido menor visibilización pública. La iniciativa sobre la Dirección del Trabajo combina en una sola ley cambios en la planta funcionaria con ámbitos de la institucionalidad, poniendo presión a la aprobación del paquete completo para lograr una mayor dotación para el organismo. Entre las varias materias desarrolladas hay 2 que llaman especialmente la atención: 1) Normas que generan cambios en el proceso de constitución de sindicatos, bajo el argumento de fortalecer a la DT “de cara a la buena fe y transparencia” (propuesta histórica de la derecha), y 2) La externalización de ciertas funciones centrales, por ejemplo, creando un Consejo Asesor sobre dictámenes, de 5 miembros, nombrados por el Ministerio del Trabajo, Economía y el mismo Director del Trabajo, o la facultad de que se nombren asesores/mediadores externos en proceso de negociación, o de un panel técnico para definir los Servicios Mínimos en grandes empresas. El proyecto recoge varias de las propuestas generadas en la Mesa Técnica referida más arriba.

Como contrapunto a la agenda del gobierno, en paralelo avanzó la iniciativa de las diputadas Karol Cariola y Camila Vallejo de reducir la jornada ordinaria a 40 horas semanales, que había sido presentado en 2017. El contenido normativo era bastante sencillo, contando sólo con dos artículos: uno para reducir las horas y definir el tiempo de trabajo efectivamente realizado y otro para establecer su entrada en vigor y prohibir, en este contexto, la reducción del salario de los trabajadores.

Los fundamentos combinaron argumentos sociales y económicos. En primer lugar, se apunta a que los organismos internacionales y sus marcos normativos, que obligan a Chile, promueven la disminución de horas de trabajo a medida que las economías van creciendo, además de que se trata de una de las principales e históricas demandas de los trabajadores para un

empleo decente. Junto con esto, la disminución de horas de trabajo se asocia a una menor accidentabilidad, mejores índices de salud psíquica y física, y la posibilidad de realizar actividades fuera del trabajo. Por último, hipotéticamente, estas condiciones favorables para el trabajador podrían traducirse en mayor satisfacción laboral y productividad. En síntesis, el proyecto planteaba una mejora directa en las condiciones de los trabajadores, apuntando a sus efectos generales sobre la economía.

La iniciativa tuvo una dura respuesta desde los políticos, el mundo empresarial y académicos afines al gobierno, aduciendo a la rigidez y poca complejidad de este. Además, la iniciativa tuvo una dura respuesta desde los políticos, mundo empresarial y académicos afines al gobierno, los puntos que más atrajeron la atención mediática fueron: el cálculo del impacto en el empleo, los costos laborales y el efecto para la productividad. El exministro de Hacienda, Rodrigo Valdés, cuantificó en un 11 % el alza de costos laborales, a lo que suma el alza asociado a la reforma previsional (3 %), el supuesto efecto negativo en la productividad y la destrucción de empleos. Las autoridades, por su lado, auguran una destrucción de empleo que va de 250.000 a 350.000 empleos perdidos, usando como referencia una elasticidad del costo del empleo de aproximadamente $-0,47\%$ ¹³. Se trata de una visión desde la Economía neoclásica, donde el salario es meramente un costo y las mejoras laborales deben producirse después de un aumento de productividad¹⁴. Junto con esto, desde el oficialismo acusan al proyecto de inconstitucionalidad por haber surgido de una iniciativa parlamentaria que podría afectar al presupuesto de la nación, facultad exclusiva del presidente, aunque es una materia en disputa.

Sin embargo, el proyecto de 40 horas ganó rápidamente el interés de la opinión pública, lo cual presionó para su aprobación en las distintas instancias parlamentarias. En octubre, luego del estallido social y con gran popularidad, se aprueba la iniciativa en su primer trámite legislativo correspondiente a la revisión de constitucionalidad, aunque con algunas indicaciones: sacar el concepto de “efectivamente” respecto del tiempo de trabajo (que incluía el tiempo de colación en la jornada) y plantear una gradualidad para las MIPYMES. Este 2020, el proyecto pasa por el Senado.

A raíz del apoyo general de los trabajadores al proyecto de reducción de jornada a 40 horas, el gobierno se vio forzado a prometer que su proyecto incluiría también la rebaja de jornada garantizada, pero únicamente como un “promedio semanal” considerando 180 horas mensuales, por lo tanto, desde un ámbito de flexibilidad.

¹³ Disponible en: <https://www.eldinamo.cl/nacional/2019/08/14/hacienda-mercado-laboral-vallejo-trabajo/>

¹⁴ Rubio y Vergara “Una contribución a la discusión sobre la jornada laboral” en Puntos de Referencia N° 454, mayo 2017, CEP.

Después del 18 de octubre, el gobierno fue forzado a cambiar su agenda o, al menos, la profundidad de sus propuestas. Sin embargo, sus gestiones apuntaron a consolidar una autodenominada “Agenda Social”, que no tocó los fundamentos del modelo social, político y económico vigentes en Chile.

En noviembre se presenta una Ley sobre Ingreso Mínimo Garantizado por un monto de \$350.000 (Mensaje N° 350-367 ingresado a la cámara de diputados el 6 de noviembre). Se trata de un subsidio entregado por el Estado y no un aumento salarial, que los y las trabajadoras deberán solicitar directamente ante la autoridad competente. En cualquier caso, los beneficiarios deberán recibir un monto no menor a \$300.000 líquidos, como remuneración, pero el monto correspondiente al subsidio varía de forma decreciente, llegando a \$0 para quienes tengan una remuneración imponible igual o superior a \$348.363. Además de tener un tope para recibir el subsidio, este no incrementa la base de cálculo de indemnizaciones por despido, o valor de horas extra, o cotizaciones, esto debido a su naturaleza de subsidio directo. Uno de los puntos discutidos entre autoridades y Congreso fue el establecimiento o no de una diferenciación por tamaño y facturación de la empresa, de tal forma que se cuestionaba el subsidio a empresas del gran capital. En síntesis, se plantean soluciones en continuidad a lo planteado en gobiernos anteriores (como el subsidio al empleo de 2009 durante el gobierno de Bachelet), sin tocar las relaciones de poder dentro del espacio de trabajo.

En diciembre, el ministro de Hacienda presentó un Plan de Protección del Empleo y Recuperación Económica, que incluyó un conjunto de medidas para modificar temporalmente algunas normas del Seguro de Cesantía. Se refería a la posibilidad de que un empresario que declara ciertas condiciones económicas desmejoradas pudiera negociar con los trabajadores hasta un 50 % de reducción de su jornada, con la consiguiente baja en la remuneración, lo cual sería bonificado desde el seguro de cesantía en hasta un 25 % por 5 meses si es contrato indefinido y 3, si es definido. Además, se aumenta en 10 % la tasa de remplazo en los primeros meses y rebaja ciertos requerimientos de acceso. Esta iniciativa recién fue ingresada al senado la primera semana de enero (Boletín N° 13.175-13) y avanza en individualizar las negociaciones de cambios contractuales en la crisis, sin referirse a las organizaciones sindicales.

En los meses siguientes, especialmente desde marzo de 2020, comenzó a profundizarse la incertidumbre económica dada la expansión del virus COVID-19 (SARS CoV-2). Esta situación fue el corolario perfecto de una economía mundial que estaba atravesando por la llamada “Guerra Comercial” entre Estados Unidos y China.

Una de las primeras medidas tomadas por el gobierno fue el cierre de los establecimientos educacionales a mediados de marzo. Posteriormente se definió el Estado de Catástrofe en el país para tomar decisiones sobre las fronteras y la colaboración del Ejército. A pesar de esto, para las empresas y trabajadores las autoridades se limitaron a apelar a la buena voluntad individual para cuidarse, usando el distanciamiento social, pero sin detener la producción. En este contexto, el teletrabajo pasó de facto a ser la norma para un sector de trabajadores y estos dos factores, hijos y trabajo remunerado en la casa, empujaron a los hogares a tener una sobrecarga totalmente invisibilizada. Con esta presión se aprobó en tiempo récord la Ley de Teletrabajo a fines de marzo.

Uno de los puntos complejos fue la indeterminación y laxitud que usó el gobierno para definir los servicios esenciales que debieran seguir operando durante la catástrofe. Por esto se permitió que siguieran laborando trabajadores del retail (supermercados y cadenas de farmacia) y trabajadores de delivery, por ejemplo. Otros trabajadores de los más expuestos, como los trabajadores de la salud, del transporte y del aseo, señalaban no contar con todas las medidas de protección y que debían ser provistas por sus empleadores.¹⁵

En términos de aseguramiento de los ingresos, la primera medida consistió en un bono de \$50 mil pesos por carga, para los beneficiarios del Subsidio Único Familiar, que llegaría solo a un 15 % de los ocupados precarios¹⁶. Además, se aprobaron la ley sobre Ingreso Mínimo Garantizado y la que flexibiliza las condiciones del Seguro de Cesantía, incluyendo la posibilidad de suspender el contrato de trabajo en caso de que se hubiera decretado un cierre de la empresa por parte de la autoridad sanitaria o por acuerdo con los trabajadores y/o los sindicatos.

Para los independientes se creó un fondo de 2.000 millones de dólares que será entregado en forma de subsidio por 3 meses según nivel de pobreza (100 % para el 40 % más pobre y 66 % para el grupo entre el 41 % y el 60 % o tercer quintil), que contabiliza la cantidad de miembros del hogar, pero que cubre entre un 20 % y un 30 % de la línea de la pobreza¹⁷. Para los trabajadores a honorarios, en cambio, se creará un Fondo de Garantía para las situaciones de desempleo pero que servirá como un crédito que posteriormente deberá ser devuelto en un plazo de nueve meses. Cabe señalar que estas medidas fueron recién anunciadas en abril,

¹⁵Para mayor información revisar el documento de trabajo de Fundación SOL, *Unas vidas sobre otras.*, disponible en www.fundacionsol.cl

¹⁶Kremerman, M. Durán, G. Por qué el plan económico ante el Covid-19 es insuficiente y lo agrava el dictamen que permite no pagar remuneraciones. Disponible en CIPER Académico.

¹⁷Por qué el plan económico ante el Covid-19 es insuficiente y lo agrava el dictamen que permite no pagar remuneraciones. Disponible en CIPER Académico.

demorando más de un mes para entregar estas bajas garantías.

De esta forma, el gobierno ha abordado el problema con lentitud, usando bonos, créditos y los ahorros de trabajadores, junto con aprovechar para avanzar en su agenda laboral flexibilizadora. Además, sus propuestas cargan los costos de la pandemia al salario y las protecciones de las y los trabajadores, como el seguro de cesantía para cubrir salarios o garantizar un estándar mínimo de ingreso.^a partir de transferencias del Estado, subvencionando a los empresarios. En ese sentido, también busca beneficios para el capital en el intento de reducir la conflictividad.^o resolver la crisis de pandemia.

5. Comentarios a la reforma

1) Se pone al mismo nivel negociación individual y colectiva, despotenciando esta última, especialmente en un contexto de debilidad previo.

Un primer punto crítico del proyecto de reforma laboral que se analiza aquí es la expresa focalización en el cambio de normas de piso mínimo de condiciones laborales a través de mecanismos individuales de negociación. Casi la totalidad de las medidas de flexibilización son abordadas desde el plano individual por lo cual se observa que a través de esta ley se promueve este tipo de negociaciones, en contraposición a las formas colectivas. Esto oculta parcialmente dos fundamentos ideológicos del proyecto: la suposición de que empleador y trabajador se encuentran en un plano de igualdad para indicar y convenir las condiciones de trabajo que se adapten a ambas partes, lo cual contraviene el principal corpus académico respecto del Derecho del Trabajo, y la creencia de que se puede garantizar derechos de manera indistinta con medios individuales o colectivos de distinto tipo, dentro de los cuales el sindicato es sólo una más de las formas que los sujetos escogen libremente.

De esta forma, podemos ver que los cimientos del proyecto colisionan con los mismos valores de respecto de los derechos de los trabajadores puesto que despotencia la figura de la organización colectiva en el trabajo, especialmente en un contexto de debilidad y de desconocimiento institucional.

Junto con esto, habría que notar el despropósito de mantener y promover algunas normas de negociación colectiva de la flexibilidad, las más conflictivas como decíamos, en un contexto en que no es tan claro que se pueda garantizar efectivamente la Libertad Sindical, la fuerza y autonomía del actor sindical.

Esta situación se vuelve aún más problemática en un contexto de alta cesantía, donde los trabajadores se verán en una situación de mayor vulnerabilidad.

2) Precariza el empleo en términos de sus condiciones generales de estabilidad, aunque se incorporan al régimen de la seguridad social y, por ello, al esquema forzoso de la AFP.

En segundo lugar, las medidas que innovan en formas de contratación como para los trabajadores de plataformas y los eventuales, promueven formas de empleo que profundizan

tendencias estructurales de precarización del mundo del trabajo, adaptándose a los requerimientos de las empresas (especialmente con los “contratos de formalización”) más que a las necesidades de las personas respecto a condiciones de seguridad mínima. En estos casos se ve como la ideología de la igualdad entre las partes contratantes en el trabajo se usa como argumento para posibilitar por ley ciertas condiciones que atentan contra un trabajo decente. Finalmente sería el trabajador el que “decidiría en libertad” tomar o no dichas condiciones.

A modo de “compensación”, los creadores del proyecto presentan como un gran triunfo el hecho de que estos trabajadores por fin tendrían acceso a los beneficios de un contrato que garantizaría prestaciones de seguridad social. Sin embargo, es necesario precisar que se trata de una discusión social abierta ya que los actuales sistemas de pensiones y de salud en Chile no garantizan efectivamente los derechos de los trabajadores y las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) se encuentran en un contexto de deslegitimación, dados los montos de pensiones que paga.

En síntesis, esta formalización en el empleo no significará una calidad de vida digna para los trabajadores en el presente y futuro.

3) Se permite la intensificación de la jornada sin necesidad de cumplir condiciones previas y se pierde el descanso semanal y se flexibiliza los domingos al mes.

En términos de condiciones de trabajo, la combinación de las distintas medidas de flexibilización horaria va a posibilitar la intensificación de los ritmos de trabajo concentrados en una parte del mes y sin contar necesariamente con informes de la autoridad laboral respecto de las condiciones de higiene y seguridad, tanto del establecimiento como del tipo de trabajo y su impacto en el cuerpo humano. Esto puede ser preocupante en el caso en que el argumento usado por el Gobierno es que las personas se adapten a los ritmos de trabajo como se presentan en cada industria en vez de que sea la empresa la que considere una adaptación a las condiciones mínimas que como sociedad hemos aceptado para el trabajo. En ese sentido, el máximo de 12 horas al día y la inexistencia de un máximo de horas semanal atenta contra todo un siglo de avances en materia laboral. Esta intensificación del trabajo en ciertos momentos del mes y su impacto en la salud no necesariamente se verá compensado con el descanso diferido. Además, más que la compatibilización de la vida y el trabajo, como es el slogan de campaña del proyecto, combinarán días de puro trabajo (12 horas más tiempos de traslado) con supuestos días de puro no trabajo (ya se comentó sobre la presión que ejercen los bajos salarios en este contexto). ¿Qué podría garantizar que esos días de no trabajo según

los ritmos productivos de la empresa serán realmente los mejores días para los trabajadores?

Por último, sería bueno puntualizar sobre un tema al que no se le ha dado la suficiente atención y que tiene que ver con la desestructuración de los ciclos de trabajo y descanso semanal y mensual. Esto se viene dando hace tiempo con la ampliación de los trabajadores exceptuados del descanso dominical al sector comercio y las jornadas excepcionales, por ejemplo. Con este proyecto de ley se termina de generalizar lo que en algún momento fue la excepción. Si bien, como ya se dijo, el descanso dominical tiene un origen religioso también hay que reconocer que el descanso semanal provee de un ritmo regular que permite coordinarse con los demás miembros de la familia y contabilizar días hábiles e inhábiles. Con esta legislación y sin ningún tipo de debate previo se busca liberalizar totalmente los tiempos de trabajo y de descanso, pudiendo generar efectos poco previsibles, pero que sin lugar a dudas afectarán principalmente a aquellos trabajadores más precarios y que tienen nulo poder de negociación en sus empresas.

5.1. El modelo de trabajo en disputa

El proyecto de ley apunta a individualizar la negociación de la jornada, a generalizar la desestructuración de los ritmos de trabajo y descanso, a formalizar empleos esporádicos y a desconocer como asalariados a los trabajadores de plataformas digitales. Estas medidas normativas se enlazan con un fundamento ideológico que da preeminencia teórica a la libertad individual y a la capacidad del trabajador para, en todo momento, buscar y encontrar las mejores condiciones de empleo según sus necesidades y deseos.

En este modelo, los lazos y protecciones que ligan al asalariado de su empleador son mínimas, flexibles y temporales. Se asume que existiría una condición propia de los nuevos trabajadores para buscar este tipo de condiciones de trabajo, aunque no existe un estudio sólido que confirme dichas hipótesis, más allá de opiniones ¹⁸.

Se va perfilando, entonces, una profecía autocumplida de las empresas: según ellos ya no son las empresas las que buscan la flexibilidad del mercado del trabajo, como han hecho sistemáticamente desde los años 80, sino que ahora son los trabajadores socializados en estas normas los que buscan esas estructuras. Los trabajadores, nuevos y antiguos, van teniendo que adaptarse al mundo empresarial desde la lógica del “gestor de sí mismo”, un trabajador

¹⁸Disponible en: <https://www.amchamchile.cl/2018/04/el-desafio-de-implementar-la-flexibilidad-laboral/>

semi independiente que debe preocuparse de sus calificaciones, de sus habilidades y, en algunos casos, de sus propias herramientas de trabajo. El control se va introyectando en los trabajadores para hacer la empresa cada vez más liviana. Esta incluso puede llegar a dispensar de contar con un espacio de trabajo propio si es que combina el teletrabajo con espacios que venden el servicio de oficinas.

Bajo el pretexto de adaptarse a los “nuevos trabajadores” y sin ningún debate previo ni argumentado se pretenden deshacer los estándares mínimos laborales, permitiendo así un mayor nivel de explotación a las empresas.

Como se ha esbozado en este texto, el debate laboral este 2020 nos traerá el choque más evidente entre distintos proyectos de sociedad y de estructuración del mundo del trabajo. En esta ocasión, la presión de las transformaciones tecnológicas y productivas de última generación, el fantasma de la automatización y el alto desempleo, cobrarán un peso importante en la definición de un marco restringido de alternativas. Como señala una alta directiva de empresas “se están acelerando procesos que ya venían: la automatización, el trabajo más flexible, el trabajo a distancia se han acelerado indudablemente y están aquí para quedarse, y eso va a tener efectos virtuosos como mayor eficiencia, pero también efectos que son devastadores, como mayor desempleo” ¹⁹. Es por esto por lo que parece relevante un proceso de reflexión más amplia que los contenidos que plantea el gobierno en su agenda, donde se posicione realmente los intereses de los trabajadores y se valore el aporte de la construcción colectiva de organización en este ámbito como herramienta contra el arbitrio y la primacía empresarial.

¹⁹Entrevista a Vivianne Blanlot <http://www.circulodedirectores.org/2020/05/18/vivianne-blanlot-hay-empresas-que-parecen-no-haber-entendido-lo-que-esta-pasando/>

6. Bibliografía

- Álamos, R. (1987) La Modernización Laboral. Estudios Públicos, n°27, 1987, Centro de Estudios Públicos.

- Córdova, L. (2005) Relaciones Laborales y el proceso de Reformas Laborales. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización, Universidad de Chile.

- Duran, G. y Kremerman, M. Fundación SOL (2019) Los Verdaderos Sueldos de Chile. Panorama actual del Valor del Trabajo usando la ESI 2018. Documentos de Trabajo del Área de Salarios y Desigualdad.

- Duran, G. y Gálvez, R. Fundación SOL (2016) Sindicatos pulverizados. Panorama actual y reflexiones para la transformación. Documentos de Trabajo del Área Sindicatos y Negociación colectiva.

- Páez, A. y Sáez, B. (2018) Subempleo estructural y semiproletarización en una perspectiva de mediana duración. Documentos del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

- Razeto, M. (2000) El proceso de Reformas Laborales. Itinerario, enseñanzas y propuestas para el mundo sindical. En Revista de Economía & Trabajo, N 10, PET, 2000, págs. 177-225.

- Rubio, E. y Vergara, R. (2017) Una contribución a la discusión sobre jornada laboral.

7. Cuadros de Anexo

Cuadro 13: Proyectos de ley tramitándose en el actual periodo presidencial

Título	N° Boletín	Trámite parlamentario	Principales contenidos
“Estatuto joven”	8996-13	Proyecto de ley aprobado en junio de 2019. Ahora es Ley N° 21.165 (julio 2019)	Establece nueva modalidad de contrato para jóvenes de 18 a 24 años que acrediten estudios superiores. Señala no interferir en reconocimiento de carga familiar en salud ni es calificación para Fondo Solidario. Permite jornada discontinua, contabilizando un máximo de 12 horas entre entrada y salida, contando las pausas. Se debería establecer jornada en consonancia con horarios de estudios.
“Proyecto Sala Cuna Universal”	12026-13	Ingresa como mensaje el 17 de agosto de 2018 a la Comisión de Trabajo del Senado. Posteriormente pasa a Comisión de Educación, donde es rechazado y actualmente está en Comisión de Hacienda.	Modifica Art. 203. Crea un “Fondo Solidario” para financiar el beneficio de sala cuna hasta 2 años, de costo del empleador (0,1% de cotización) o de trabajadores independientes más un aporte estatal, que será administrado por una nueva entidad privada, parecida a las AFP. Establece un voucher de hasta \$245.000 para el cuidado infantil, monto que se estima insuficiente para los valores actuales de mercado. Establece diferencias para acceder a la totalidad del beneficio, según la jornada establecida en el contrato de cada trabajadora: jornada parcial significará voucher parcial. No se observan medidas que fortalezcan la educación inicial provista por entidades estatales, lo cual debilita su rol.
“Modernización de la Dirección del Trabajo”	12827-13	Ingresa como mensaje el 6 de agosto de 2019 a la Comisión de Trabajo de la Cámara. En discusión.	Trata temas como nuevas formas de fiscalización, cambios en nombramiento y gestión de la Dirección, mediación, institucionalidad para fijar servicios mínimos planta de funcionarios Dos pueden llamar la atención: 1) normas que generan cambios en el proceso de constitución de sindicatos, bajo el argumento de fortalecer a la DT “de cara a la buena fe y transparencia”, y 2) La externalización de funciones nucleares, por ejemplo, creando un Consejo Asesor sobre dictámenes de 5 miembros nombrado por el Ministerio del Trabajo, Economía y del mismo Director del Trabajo, o la facultad de que se nombren asesores/mediadores externos en proceso de negociación, o de un panel técnico para definir los Servicios Mínimos en grandes empresas.

Cuadro 14: Proyectos de ley tramitándose en el actual periodo presidencial

Título	N° Boletín	Trámite parlamentario	Principales contenidos
"Proyecto de modernización laboral"	12618-13	Ingresa el 14 de mayo al Senado como mensaje presidencial. Se encuentra en la Comisión de Trabajo, desarrollando audiencias.	1. Ligados a la inclusión: actualiza la normativa sobre Trabajo Infantil, extiende el subsidio de empleo a privados de libertad, modifica la política de inclusión laboral y el acceso a capacitación (orientado a los más viejos) e incorpora el acoso laboral en un nuevo procedimiento de denuncia; 2. Nuevas formas de contratación: se incluye una norma que desconoce a priori la relación laboral asalariada para los trabajadores de plataformas y crea un nuevo contrato "de formalización" sin horas mínimas y con un preaviso de 24 horas (similar a un "contrato 0 horas" como es conocido en Europa); 3. Flexibilidad de jornada, que apunta al núcleo duro de la agenda gubernamental: se mensualiza la jornada en 180 horas, posibilidad de distribuir la jornada semanal en 4 días, pactos de sistemas excepcionales de jornada sin presencia de la DT ni la necesidad de sindicato, semestralización de los días domingo de descanso, pacto de jornadas semestrales y anuales, entre otras.
"Proyecto de 40 horas"	11179-13	Ingresó el 8 de marzo de 2017 como moción parlamentaria. Fue aprobado en la Cámara de Diputados. A fines de enero es aprobada en general en Comisión de Trabajo del Senado. En marzo 2020 podría votarse en sala, en su segundo trámite.	Modifica Art. 22, rebajando de 45 a 40 horas semanales.

Este trabajo fue realizado gracias al aporte de donaciones ciudadanas.

Con tu aporte investigamos, analizamos, revelamos...



Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago

Teléfono: (+562) 2632 81 41

Correo de Contacto: contacto@fundacionsol.cl

WWW.FUNDACIONESOL.CL