

ASIMET A.G.

FLEXIBILIDAD LABORAL

MAYO 2006

FLEXIBILIDAD LABORAL

I. CONCEPTO

La flexibilidad laboral puede ser definida como aquel instrumento en virtud del cual se pretenden establecer nuevas normas sobre el trabajo dependiente que permitan a la empresa adaptarse a las condiciones variables del mercado.

II. INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL VIGENTES EN LA LEGISLACIÓN

En la actualidad existen normas que otorgan espacios de flexibilidad tanto en materia de contratación laboral, modificación de condiciones de trabajo (remuneraciones, jornada de trabajo, funciones contratadas), y despido.

Entre ellas, es posible distinguir una flexibilización de entrada, de salida y una flexibilización interna.

1. Flexibilidad de entrada:

Se refiere a modalidades de trabajo que permiten contratar trabajadores sin garantizar la estabilidad laboral y sólo mientras existan necesidades específicas y temporales en la empresa.

- A)** Prestaciones de servicios que no dan origen a contrato de trabajo (Art. 8 C. del T)
- Trabajo efectuado discontinua o esporádicamente a domicilio.
 - Práctica profesional realizada por un egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico profesional, durante un tiempo determinado.

B) Contratos con duración de hasta 30 días (Art. 44 inc. 4º)

C) Contratos a plazo fijo (Art. 159 Nº4)

D) Contratos por obra o faena determinada (Art. 159 Nº5)

E) Contrato de aprendizaje (art. 78 y ss.)

F) Subcontratación de servicios (Proyecto de Ley sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación)

G) Contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios temporarios (Proyecto de Ley sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación)

- Para reemplazar trabajadores con licencias médicas, descanso maternal, feriados, permisos.
- Por eventos extraordinarios
- Por proyectos nuevos y específicos
- Inicio de actividades de empresas nuevas
- Aumentos ocasionales o extraordinarios de actividad de una sección, faena o establecimiento de la empresa.
- Trabajos urgentes, precisos e impostergables.

2. Flexibilidad de salida:

Se refiere facilitar el despido sin costos económicos, para adecuar el personal contratado a las variaciones del mercado.

- A)** Contratos de duración limitada. Plazo fijo - Obra faena.
- B)** Libertad de despido, cuando se invoca la causal de necesidades de la empresa artículo 161.
- C)** Pago fraccionado de las indemnizaciones y remuneraciones adeudadas por término de contrato, artículo 63 bis y 169. Requisitos.

- D)** Finiquito simple para contratos cuya duración no exceda de 30 días.
- E)** Imputación de costos directos de capacitación laboral de trabajador menor de 24 años, a la indemnización por término de contrato artículo 183 bis.

3. Flexibilidad interna:

Se refiere a la obtención de adaptabilidad del recurso humano a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato individual. Entre ellas se distinguen:

A) Flexibilidad salarial:

- i) Los reajustes legales no se aplican a las remuneraciones y beneficios pactados en instrumentos colectivos de trabajo y leyes especiales solo se aplican sector público.
- ii) La remuneración puede fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes; o por pieza, medida u obra. Remuneraciones variables, incentivos, comisiones, bonos de producción, etc..
- iii) Monto mensual de la remuneración, puede ser inferior al ingreso mínimo en las siguientes situaciones:

- Trabajadores con jornada parcial.
- Trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años.
- Trabajadores menores de 21 años contratados como aprendices.

B) Flexibilidad de la jornada de trabajo

- i) Facultad del empleador para alterar la distribución de la jornada de trabajo (Art. 12)
- ii) Jornada parcial (Art. 40 y ss.)

iii) Libertad para fijar horario diurno y nocturno de trabajo

iv) Sistemas de turnos rotativos de trabajo (Art. 36)

v) Trabajadores no sujetos a límite en su jornada de trabajo (Art. 22)

vii) Trabajadores sin descanso para colación (faenas de proceso continuo. (Art. 34 inc. 2°)

viii) Facultad del empleador para extender la jornada de trabajo (Art. 29)

ix) Obligación de trabajar horas extras para los dependientes del comercio (Art. 24)

x) Labores o faenas exceptuadas del descanso dominical (Art. 38)

xi) Trabajadores que no tienen derecho a descanso dominical. (Art. 38)

xii) Jornadas de trabajo hasta por dos semanas ininterrumpidas (Art. 39)

xiii) Autorización administrativa para sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso (Art. 38 inc. final)

xiv) Fraccionamiento o acumulación de vacaciones anuales (Art. 70)

xv) Facultad del empleador de imponer una fecha de vacaciones anuales. Feriado Colectivo. (Art. 76)

C) Flexibilidad Funcional:

- i) Facultad para modificar unilateralmente las funciones del trabajador y lugar donde las desempeña (Art. 12)
- ii) Posibilidad de pactar pluralidad de funciones en el contrato de trabajo (Art. 10 N° 3)

IV. NO CONSTITUYEN INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL

1. Contratos a honorarios

2. Compensar jornadas extraordinarias con permisos

3. Compensar feriados con remuneraciones