

Desafíos Laborales 2022

Perspectiva laboral

Luis Parada H.



Convención constitucional

Trabajo en la **actual** Constitución



Desafíos en una nueva Constitución

- Nuevo paradigma de producción → Industria 4,0
- Desafíos legales – laborales:
 - Menor cantidad de trabajadores → reestructuración
 - Sindicatos más activos
 - Impacto en número de asociados
 - Nuevos acuerdos de negociación colectiva
 - Presión de negociación por rama
 - Mayor relevancia en la capacitación → reconversión productiva
 - Tecnología permite un control más intenso de los trabajadores
 - Acceso a mayor cantidad de datos personales

Desafíos en una nueva Constitución

- Derecho al trabajo (no solo libertad) → ¿cuál es el contenido esencial?
 - garantizar un sustento que sea provenga de labores productivas especialmente a clectivos excluidos
- Equidad en pago → igual remuneración por igual trabajo
- Participar en “instancias de control y gestión” de la empresa
- Negociación por rama
- Sindicalización sin restricciones
- Huelga “amplia” → sin restricciones → acción colectiva que “vaya desarrollando” el derecho
 - ´Huelga fuera de la negociación colectiva (caso El Mercurio de Valparaíso)
- Huelga irrenunciable
- Renta básica universal → sin ninguna condición

Desafíos en una nueva Constitución

- Derecho al trabajo (no solo libertad)
- Eliminar la libertad de afiliación como concepto → que sea definida a nivel legislativo
- Negociación colectiva como derecho colectivo y no individual

- Iniciativas populares
- Una Constitución Política para las y los trabajadores de Chile → CUT
 - Derecho al trabajo decente
 - Derecho al salario decente
 - Libertad sindical (perspectiva de la organización)
 - Derecho a la huelga

Agenda legislativa Nuevo Gobierno

Agenda legislativa – Laboral

- Salario mínimo → abril se enviará el proyecto
 - \$500.000 “al final del período”
- Diferenciación del acoso sexual del acoso de género
- Modificación de la ley de igualdad de remuneraciones
- Negociación colectiva multinivel
 - Negociación por rama
- Apoyo a proyectos de ley en el Congreso
 - 40 horas
 - Corresponsabilidad parental
 - Cambios a gratificación legal *
 - Eliminación del tope de años de indemnización

Agenda legislativa – Laboral

- Apoyo a proyectos de ley en el Congreso
 - Anomización de procesos de selección de personal
 - ¿Contrato por horas?
- Cambio al sistema de pensiones
 - Fin de AFPs → entidad estatal
 - No se tocan los aportes ahorrados hasta la entrada en vigencia del sistema
 - Se acaba el ahorro a futuro → sistema solidario
 - “Se agrega aporte del empleador 6%”
 - ¿Qué pasará con los topes impondibles?

Agenda legislativa – Laboral

- Gratificación
 - Status actual → aprobado el PL en la Cámara de Diputados → Pasó al Senado
 - Reparto de utilidad o excedentes líquidos en sus giros
 - 8% de utilidad si facturación anual 2,400 a 24,999 UF
 - 10% de utilidad si facturación anual 25,000 a 99,999 UF
 - 15% de utilidad si facturación anual igual o mayor a 100,000 UF
 - Divide en partes iguales entre trabajadores
 - Tope por trabajador → 20 IMM
 - ¿Se excluye a la gerencia?
 - Se elimina del cálculo el 10% del valor del capital propio
 - Obligación de entregar un adelanto mensual del 25% de la remuneración mensual a cuenta de la gratificación anual

Dirección del Trabajo

Dirección del Trabajo

- Nuevas autoridades → Pablo Zenteno
- Nuevas interpretaciones
- Modernización DT
 - 30 de abril 2022 → registro de contratos de trabajo existentes en la empresa suscritos antes del 1/10/2021

Inclusión laboral

Ley 21.275 – Inclusión laboral

- Entra en vigencia el 1/11/2022
- Para empresas obligadas a dar cumplimiento a la Ley de Inclusión
- A lo menos un trabajador debe contar con conocimientos para fomentar inclusión → necesidad de certificación (Sistema Nacional de Competencias Laborales)
- Obligación de las empresas de promover políticas de inclusión → obligación de informar a la DT
- Actividades durante la jornada o fuera de ella → Deber de considerar normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión

Negociaciones colectivas

Negociaciones colectivas

- No existen cambios legales esperados al corto plazo
- Posibilidad de modificaciones de criterios de la jurisprudencia administrativa en:
 - Beneficios históricos
 - Acuerdos de grupo negociador
- Fuerte impacto de IPC en las negociaciones
 - Piso mínimo → no se requiere ofrecer IPC
 - Si se ofrece en la respuesta, puede extenderse unilateralmente sin consentimiento del sindicato
 - Última oferta → descuelgue
 - Requiere:
 - /a/ reajustar por IPC los beneficios existentes hasta el término del contrato
 - /b/ ofrecer reajustabilidad futura de IPC anual

Ley de Migración

Migración

- Ya está rigiendo la Ley de Migraciones
- La regulación más importante para empleadores, fue retirada por el nuevo gobierno de la Contraloría → subcategorías migratorias
- Hoy estamos en terreno movedizo
 - Aplican las antiguas categorías migratorias
 - Diferentes criterios de cada Consulado en el extranjero y falta de claridad de criterios de Servicio de Migraciones
 - No hay claridad de plazos de tramitación
 - Al aprobarse las nuevas subcategorías migratorias en la práctica habrá un nuevo sistema migratorio

Migración

- Para contratar extranjeros (lo que sabemos por el momento):
 - Se solicita visa sujeta a contrato de trabajo
 - De forma remota
 - El contrato de trabajo se debe firmar en el extranjero ante Cónsul Chile, previo
 - Ya no se registran las visas en PDI
-

Ley de Plataformas

Plataformas

- Ley 21,431
- Entra en vigencia el 1 de septiembre de 2022
- Pendientes las interpretaciones de la DT sobre diversos puntos
- Figura del trabajador de plataformas:
 - Dependiente
 - Independiente

MUCHAS GRACIAS