

Exposición

Central Unitaria de Trabajadores de Chile



Discusión Proyecto que Reduce
Jornada a 40 horas semanales.

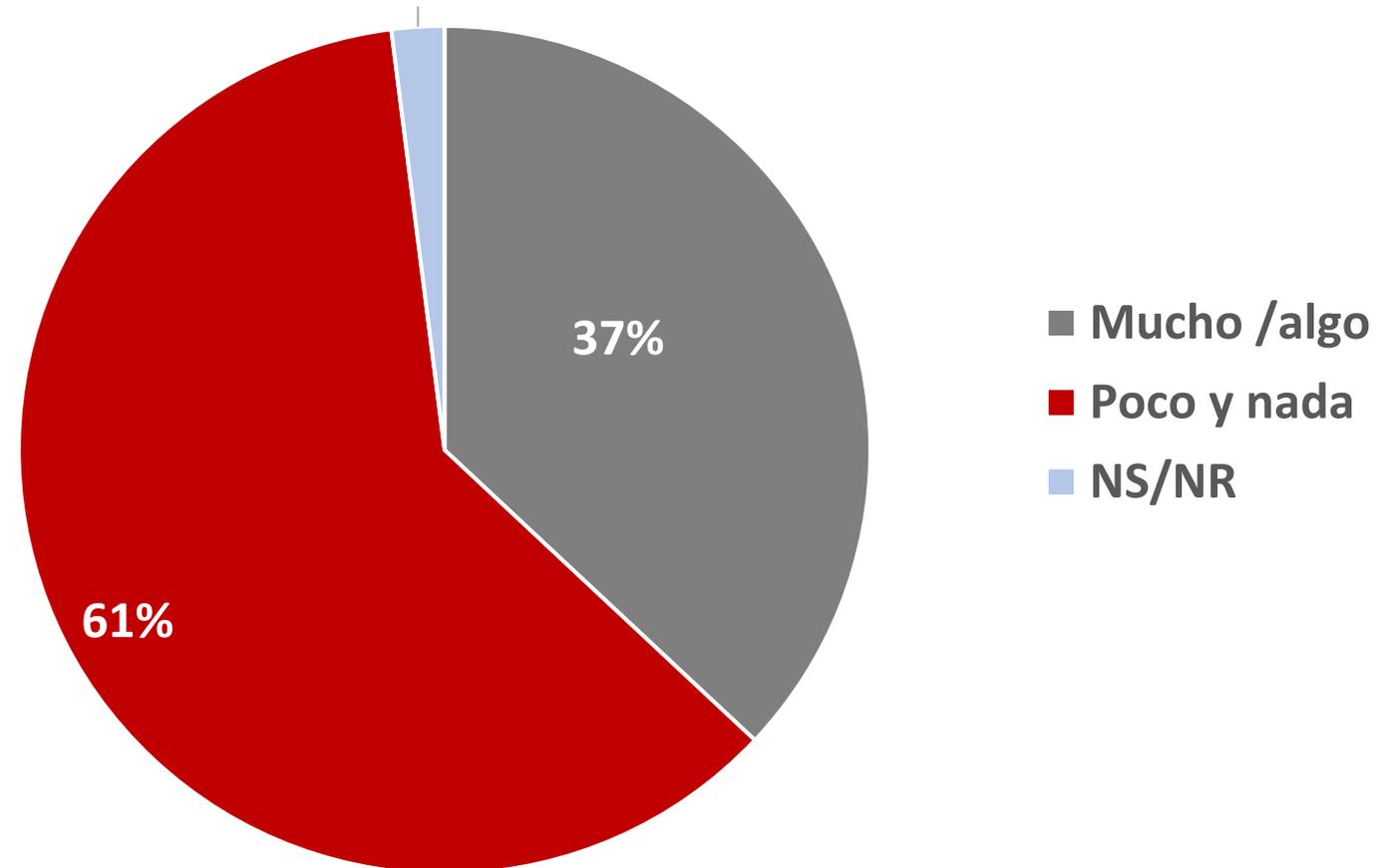
Comisión de Trabajo Senado

Cambios en el trabajo

Enfrentamos profundos cambios en los modos de producción que junto con una ingente incorporación de la tecnología, aumenta los índices de intensidad laboral.

Esta situación sumado a los bajos salarios, impacta en la subjetividad de los y las trabajadoras sobre el **trabajo**, **estableciendo una baja valoración sobre el trabajo.**

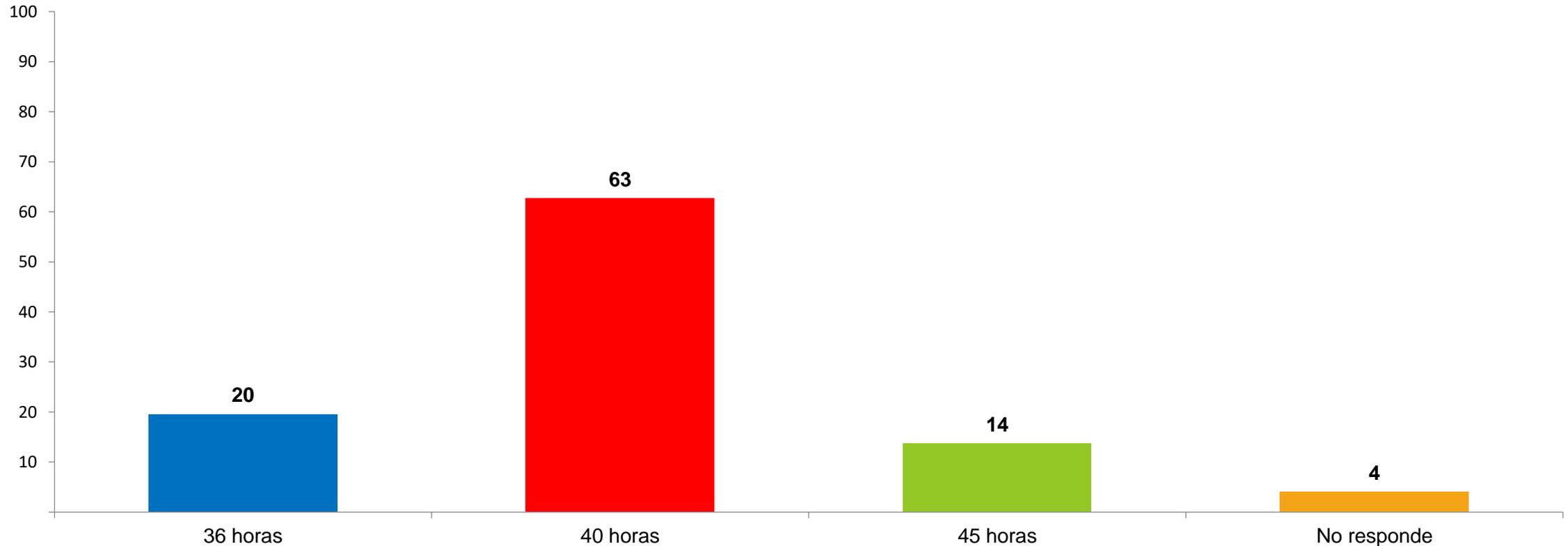
¿Cree usted que la ley laboral chilena protege a los trabajadores? ¿Los protege mucho, algo, poco o nada?



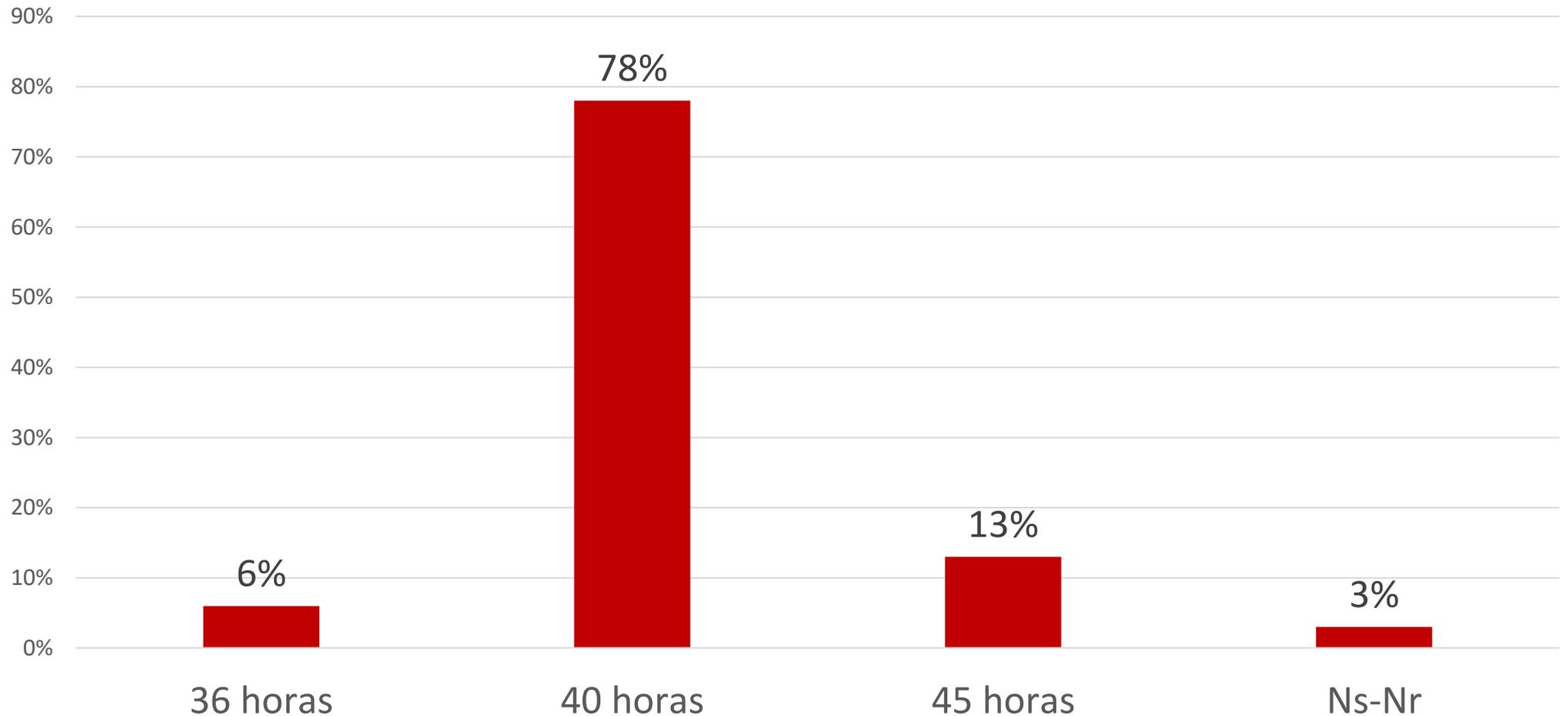
- Una ciudadanía que valora la idea mejorar su calidad de vida a través de la reducción de la jornada laboral .
- No existe una posición maximalista en la cantidad de horas que será rebajada.

¿QUÉ TIPO DE JORNADA LABORAL DEBERÍA TENER CHILE?

- Hoy día en el mundo existen básicamente tres tipos de jornada laboral una jornada de 36 horas, una de 40 horas y otra de 45 horas. Nos gustaría que nos dijera ¿qué tipo de jornada laboral debería tener Chile en la etapa de desarrollo que se encuentra?



¿Qué tipo de jornada laboral debería tener Chile en la etapa de desarrollo que se encuentra?



Ideas bases para una propuesta de 40 horas



Hay una posición transversal para reducir la jornada laboral. Tanto para el sector PRIVADO como para el PUBLICO

La rebaja de la jornada laboral NO debe considerar Rebaja en las remuneraciones.

La rebaja de la jornada laboral NO debe contar con Flexibilidad laboral.

La rebaja de la jornada laboral DEBE contar con las organización sindical como actor principal .

La rebaja de la jornada debe contar con Gradualidad vinculada al impacto positivo en la calidad de vida de las personas.

La legislación Actual en Chile es híper flexible

CUT Chile
Central Unitaria de Trabajadores

- **Artículo 10 N° 3**, que permite contratos polifuncionales;
- **Artículo 12**, que permite al empleador ejercer el derecho de Ius Variandi, alterando el servicio, el lugar e incluso la distribución de jornadas;
- **artículo 22.2°** que excluye límites de jornadas en casos de trabajadores sin fiscalización superior inmediata o que laboren en casa o en otro lugar distinto a la empresa, agentes comisionistas, vendedores viajantes, cobradores;
- **artículo 24**, que permite ampliar la jornada de los trabajadores del comercio en épocas de mayores ventas;
- **artículo 32**, que permite pactos de horas extras cuya vigencia es de 3 meses;
- **artículo 38**, que permite al empleador distribuir jornadas que incluyen feriados y domingos y solicitar jornadas excepcionales;
- **artículo 39**, que permite en casos de servicios fuera de centros urbanos pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas;
- **artículos 40** y siguientes, que permiten pactar jornadas parciales; 40 bis E, que permite jornada especial para estudiante trabajador; artículos 183-A y siguientes que permiten la subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios;
- **artículos 375, 376, 377 y 378**, que permiten la posibilidad de celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo con sindicatos (jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días, trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella y, trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical);
- **artículos 408 y 409**, que permite acordar con federaciones y confederaciones pactos sobre condiciones especiales de trabajo y; artículo 411, que permite celebrar pactos sobre especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa.

El rol fundamental de las organizaciones sindicales



- Responsabilidad de las contrapartes (sindicatos y empleadores)
- Enfrentamos un proceso donde la organización de la producción y del trabajo están en permanente cambio. Creemos que la forma de abordar esas nuevas condiciones, es a través del diálogo y negociación entre el sindicato y el empleador.
- Las particularidades que existen en algunas industrias y que han sido acordadas entre los sindicatos y los empleadores han sido fundamentales para los procesos del trabajo . Por ejemplo, las jornadas excepcionales.

Algunos comentarios sobre el Proyecto y las Indicaciones

1. MODERNIZACION DEL ARTICULO 22 INCISO SEGUNDO DE TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN EXCLUIDOS DE LA LIMITACION DE JORNADA.
2. ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD LABORAL
3. GRADUALIDAD

1. Modernización del artículo 22 inciso segundo de trabajadores que se encuentran excluidos de la limitación de jornada.

- La norma propuesta nos señala que solamente quedan excluidos de la limitación, los que trabajen sin fiscalización inmediata en tanto no resulte posible para él o la empleadora, en este último caso, dar cumplimiento a la obligación de controlar la asistencia y las horas de trabajo conforme a las alternativas que da el artículo 33, que señala libro de asistencia, reloj control o sistema electrónico de registro, el cual deberá ser especificado en un reglamento que deberá dictar la DT, y que como ha señalado este organismo siempre deberá respetar la dignidad y derechos fundamentales de los trabajadores.
- Por tanto, se valora la modernización en la materia, ya que esta norma en la actualidad es un abuso, con extensas jornadas, sin resguardo al descanso ni el pago por las horas de trabajo extraordinario.

2. Adaptabilidad y Flexibilidad Laboral

Las indicaciones no incorporan distribución de la jornada en periodos mensuales, bimensuales, semestrales o bolsas de horas. Valoramos aquello.

- El Objetivo del Proyecto es el Descanso de los trabajadores
- No existe capacidad negociadora individual de los trabajadores, y se debe fortalecer la capacidad negociadora sindical.
- Mejoras en remuneraciones
- Mayor Fiscalización

3. Gradualidad de Implementación

- Estamos desde el 2017 esperando las 40 horas, no se puede esperar más.
- No pueden existir trabajadores con distintos regímenes de jornada.



MUCHAS GRACIAS